

미술 분야 전문인력양성 지원 중장기 추진 계획 수립 연구

제출문

예술경영지원센터 대표 귀하

본 보고서를 『미술 분야 전문인력 양성 지원 중장기 추진
계획 수립 연구』의 최종보고서로 제출합니다.

2025년 11월

한국문화관광연구원 원장

차 례

제1장 연구개요	1
제1절 연구 배경 및 목적	3
1. 연구 배경	3
2. 연구 목적	6
제2절 연구 범위 및 방법	7
1. 연구 범위	7
2. 연구 방법	8
제2장 미술 분야 전문인력이란? 관련 논의와 현황적 특징	1
제1절 미술 분야 전문인력에 대한 이해	1
1. 창작자= 핵심인력 인식의 시작: 1980년대	1
2. 학예사와 큐레이터에 대한 주목의 본격화 : 1990년대	1
3. 창작자와 기획자를 넘어선 전문인력 논의의 확장(2000~2010년대)	1
4. 전문인력의 세분화에 대한 필요성 인식과 시장인력에 대한 주목 시작 (2010년대 후반~2020년대)	2
제2절 미술 분야 전문인력 관련 현황 분석	2
1. 미술관 관련 전문인력 종사현황 분석	2
2. 미술시장 전문인력 종사현황 분석	3
3. 미술 분야 전문인력 공급현황 분석	4
제3절 미술 인력에 대한 정책지원의 특징	5
1. 정책지원사업 분석 개요	5
2. 기관별 정책지원 현황 분석	5
3. 종합분석 및 시사점	28
제3장 미술 분야 전문인력 분류(안) 개발	8
제1절 미술 분야 전문인력 종류와 범위	8
1. 한국표준직업분류 상의 이해	8
2. 미국 Standard Occupational Classification(SOC)의 이해	9

3. 주요 선행연구들 상의 종류와 범위	2· 9
4. 현행 분류 및 이해들의 한계 및 시사점	7· 9
제2절 미술 분야 전문인력 분류(안)	8· 9
1. 인력의 활동분야 특징 분류를 위한 고려사항	8· 9
2. 미술 분야 전문인력 활동 업종 및 인력 종류 유형(안)	2· 0 1
제4장 미술 전문인력 양성 지원 국외 사례	701
제1절 사례 분석 개요	0
1. 분석 목적	109
2. 분석 방법	109
2. 분석 대상	110
제2절 주요 전문인력 양성을 위한 정책지원 사례 분석	2· 1 1
1. 기획 및 미술시설 관련 전문인력 - 아트 코디네이터	2· 1 1
2. 미술시장 관련 전문인력 - 미술품 감정평가사	421
3. 보존/수복 관련 전문인력 - 보존수복가	331
4. 아카이브 관련 전문인력 - 아키비스트	641
5. 디지털 콘텐츠 전문인력	1
제3절 소결 및 시사점	1
1. 종합 분석	171
2. 주요 시사점	15
제5장 미술 분야 전문인력 업계 종사현황 및 커리어패스 관련 조사 분석 7· 1	
제1절 조사 개요	11
1. 조사 배경 및 목적	11
2. 조사 설계	181
3. 조사 내용	181
4. 응답자 특성	18
5. 미술 분야 업종 및 직무 구분	51

제2절 기관/시설/업체의 인력 현황 및 주요 직무 분석	681
1. 인력 현황	186
2. 전문인력 채용 및 유입경로	41
3. 전문인력 교육 및 정책 수요	12
제3절 전문인력의 유입경로 및 주요 커리어패스 분석	322
1. 직무 유형 및 유입경로	2
2. 전문인력 교육 및 정책 수요	52
제4절 요약 및 시사점	2
1. 기관 인력 현황	26
2. 전문인력 유입 경로 및 주요 커리어패스	672
3. 시사점	278
 제6장 미술 분야 전문인력 양성지원을 위한 중장기 추진 방안	192
제1절 정책지원방향 도출을 위한 주요 이슈 분석	392
1. 전문가 및 관계자 의견조사 개요	32
2. 정책지원 신규 집중 필요 인력군 관련 이슈	492
제2절 미술 전문인력 중장기 정책방향(안)	503
1. 미술 전문인력 양성정책 중장기 비전(안)	503
2. 3대 주요 정책 목표	5
제3절 주요 추진과제	8
1. 추진전략 1: 다양한 전문인력의 양성 및 활동 진흥	
1-1. 다양한 전문인력 양성 및 활동 지원	803
1-2. 혁신적 미술인력 양성	73
1-3. 기획매개인력 역량 강화	22
2. 추진전략 2: 미술시장인력의 전문성 강화와 확대	
2-1. 미술품 감정평가인력 양성체계 구축	623
2-2. 미술시장인력 국제역량 강화 지원	033

3. 추진전략 3: 깊이있고 지속가능한 활동을 위한 제도 개선	
3-1. 인력자격제도 고도화 및 신설	333
3-2. 전문인력 일자리 창출 및 처우 개선	543
참고문헌	349
부록	355

표 차례

[표 2-1] 미술관 인력현황 분류표(문화기반시설총람 기준)	6	2
[표 2-2] 국공립 직군별 인원 연도별 증감	8	2
[표 2-3] 국공립 인력 5년간 변동치	9	2
[표 2-4] 국공립 1관 당 직군별 평균 인원수	9	2
[표 2-5] 사립 직군별 인원 연도별 증감	1	3
[표 2-6] 사립 1관 당 직군별 평균 인원수	1	3
[표 2-7] 사립 인력 5년간 변동치	2	3
[표 2-8] 화랑 인력 연간 총 종사자수(2019~2024)	3	3
[표 2-9] 화랑 연간 1관당 평균 종사자 수	4	3
[표 2-10] 경매회사 연간 총 종사자수 및 고용 형태	6	3
[표 2-11] 경매회사 1곳 당 평균 종사인력 규모	7	3
[표 2-12] 연간 종사인력 증감률('19~'24년)	7	3
[표 2-13] 경매회사 업무별 총 종사인력	8	3
[표 2-14] 경매회사 담당업무별 평균 종사인력 (1관 당)	8	3
[표 2-15] 아트페어 연간 종사자수 및 고용 형태	9	3
[표 2-16] 아트페어 종사인력 증감률(19~24년)	0	4
[표 2-17] 아트페어 1곳 당 평균 종사인력	0	4
[표 2-18] 아트페어_담당업무별 총 종사자수	1	4
[표 2-19] 아트페어_담당업무별 1곳 당 평균 종사자수	1	4
[표 2-20] 2023-2022 졸업(대학)	3	4
[표 2-21] 2022-2021 졸업(대학)	4	4
[표 2-22] 2021-2020 졸업(대학)	4	4
[표 2-23] 고등교육기관 졸업자 계열별 취업통계 현황	5	4
[표 2-24] 2023-2022 졸업(일반대학원)	6	4
[표 2-25] 2022-2021 졸업(일반대학원)	6	4
[표 2-26] 2021-2020 졸업(일반대학원)	7	4
[표 2-27] 2023-2022 졸업(특수대학원)	7	4
[표 2-28] 고등교육기관 졸업자 계열별 취업 현황	8	4
[표 2-29] 고등교육기관 졸업자 계열별·학교 유형별 유지취업률(4차) 현황	9	4
[표 2-30] 예술경영지원센터 - 미술 분야 인력 양성 사업	4	5
[표 2-31] 한국문화예술위원회 - 미술 분야 인력 양성 사업	9	5
[표 2-32] 국립중앙박물관 - 학예인력 지원사업	5	6

[표 2-33] 사립미술관협회 - 사립미술관 전문인력 지원사업	1	7
[표 2-34] 한국문화예술교육진흥원 - 인력 양성 사업	5	7
[표 2-35] 국립문화유산연구원 - 전문 인력 양성 사업	0	8
[표 3-1] 표준직업분류 상 예술분야 직업분류	8	8
[표 3-2] 미국 SOC의 미술 분야 직업분류	0	9
[표 3-3] 예술인력 구분(안)_문광부 2005	3	9
[표 3-4] 미술 기획인력의 개념적 구분(안)_김혜인, 2013	4	9
[표 3-5] 미술관 전문인력 직업군에 대한 분류_국내외 비교	6	9
[표 3-6] 미술진흥법 상의 미술서비스 업종 정의 및 분류	8	9
[표 3-7] 2023 예술산업 특수분류체계 개선방안 연구 상의 분류	0	0 1
[표 3-8] 미술 분야 전문인력 활동 업종 분류(안)	2	0 1
[표 3-9] 세부 직종 별 직무 설명(안) 개발	3	0 1
[표 4-1] 오클라호마 대학 및 클레어몬트 대학원 대학교 교육 정리	4	1 1
[표 4-2] 오클라호마 대학 및 클레어몬트 대학원 대학교 교육 정리	5	1 1
[표 4-3] 주요 대학원 프로그램(1)	5	3 1
[표 4-4] 주요 대학원 프로그램(2)	6	3 1
[표 4-5] 박물관 기술자 및 보존 전문가에 대한 전국 추정치(2023년 기준)	1	4 1
[표 4-6] 핵심 전문 직무별 진입 요건 및 전문성 기준 비교(국가별 공통 사항)	5	7 1
[표 5-1] 조사 설계	8	
[표 5-2] 조사 내용 - 기관/시설/업체	28	1
[표 5-3] 조사 내용 - 전문인력	28	1
[표 5-4] 응답자 특성 - 기관/시설/업체	38	1
[표 5-5] 응답자 특성 - 전문인력	48	1
[표 5-6] 미술 분야 업종 및 직무 구분	58	1
[표 5-7] 인력 현황	8	
[표 5-8] 주 사업 업종별 세부 인력 현황 - 주요 직무(1순위)	0	9 1
[표 5-9] 주 사업 업종별 세부 인력 현황 - 주요 직무(1+2순위)	1	9 1
[표 5-10] 주 사업 업종별 세부 인력 현황 - 주요 직무(1+2순위)	2	9 1
[표 5-11] 세부 인력 현황 - 고용구분, 성별, 학력	3	9 1
[표 5-12] 전문인력 채용 시 주 활용 경로	5	9 1
[표 5-13] 인턴 제도 운영 현황	8	0 1
[표 5-14] 인턴 제도 운영 현황 - 정규직 전환 여부	9	9 1
[표 5-15] 전문인력 채용 시 주요 고려 조건(1순위)	1	0 2
[표 5-16] 전문인력 채용 시 주요 고려 조건(1+2순위)	2	0 2

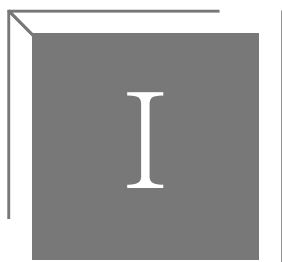
[표 5-17] 전문인력 채용 현황 - 부족 여부	402
[표 5-18] 전문인력 채용 현황 - 부족한 직무	502
[표 5-19] 주 사업 업종별 전문인력 채용 현황 - 부족한 직무(1순위)	6·0·2
[표 5-20] 주 사업 업종별 전문인력 채용 현황 - 부족한 직무(1+2순위)	7·0·2
[표 5-21] 주 사업 업종별 전문인력 채용 현황 - 부족한 직무(1+2+3순위)	8·0·2
[표 5-22] 전문인력 채용 시 애로사항	012
[표 5-23] 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 경험	3·1·2
[표 5-24] 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 이유	4·1·2
[표 5-25] 전문인력 실무와 교육 간 차이 - 요약	7·1·2
[표 5-26] 전문인력 실무와 교육 간 차이	812
[표 5-27] 전문인력 실무와 교육 간 차이 발생 이유	9·1·2
[표 5-28] 전문인력 확보·운영 관련 필요한 지원 정책	1·2·2
[표 5-29] 미술 분야 전문인력 관련 자유 의견	2·2·2
[표 5-30] 미술 분야 총 경력	522
[표 5-31] 미술 분야 직무 경로 - 직무 이동 패턴	8·2·2
[표 5-32] 미술 분야 직무 경로(성별 및 연령별)	9·2·2
[표 5-33] 미술 분야 직무 경로(활동지역별)	0·3·2
[표 5-34] 미술 분야 직무 경로 - 직무별 평균 재직기간	1·3·2
[표 5-35] 미술 분야 직무 경로 - 직무별 평균 재직기간 (직무 대분류)	2·3·2
[표 5-36] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무	4·3·2
[표 5-37] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무 간 교차 (1/4)	5·3·2
[표 5-38] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무 간 교차 (2/4)	6·3·2
[표 5-39] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무 간 교차 (3/4)	7·3·2
[표 5-40] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무 간 교차 (4/4)	8·3·2
[표 5-41] 미술 분야 진입 경로 - 최초 직무	142
[표 5-42] 미술 분야 진입 경로 - 현재 직무	242
[표 5-43] 현재 직무 진입 시 요구 조건(1순위)	4·4·2
[표 5-44] 현재 직무 진입 시 요구 조건(1+2순위)	5·4·2
[표 5-45] 향후 5년 내 직무 변경 여부	742
[표 5-46] 향후 5년 내 변경 예상 직무 (1/2)	842
[표 5-47] 향후 5년 내 변경 예상 직무 (2/2)	942
[표 5-48] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무	1·5·2
[표 5-49] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무 세부 (1/3)	2·5·2
[표 5-50] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무 세부 (2/3)	3·5·2

[표 5-51] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무 세부 (3/3)	4·5·2
[표 5-52] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 이수 여부	7·5·2
[표 5-53] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 기간	8·5·2
[표 5-54] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 도움 정도	0·6·2
[표 5-55] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 이수 여부	2·6·2
[표 5-56] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 시간	3·6·2
[표 5-57] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 지원 정도	4·6·2
[표 5-58] 입직 이후 미술 분야 직무 교육 미수강 이유(1순위)	6·6·2
[표 5-59] 입직 이후 미술 분야 직무 교육 미수강 이유(1+2순위)	7·6·2
[표 5-60] 미술 분야 진입 후 직무 수행을 위한 재교육 필요성	9·6·2
[표 5-61] 직무 능력 향상을 위한 희망 교육 훈련	1·7·2
[표 5-62] 미술 분야 종사자에게 필요한 교육 훈련	3·7·2
[표 5-63] 미술 분야 커리어 구축 및 유지 시 애로사항	4·7·2
[표 5-64] 미술 분야 전문인력의 직종 유입 경로 특징	5·8·2
[표 6-1] 인터뷰 대상자 정리	42
[표 6-2] 감정평가사 자격제도 국외사례 통한 한국 시사점	9·3·3
[표 6-3] 국가자격/인증 민간자격 도입의 장단점 비교 분석	9·3·3
[표 6-4] 직군별 권고 배치 기준안(예시)	6·4·3

그림 차례

[그림 1-1] ‘창작·예술 및 여가’ 종사자 추이 및 증감률	5
[그림 2-1] 예술생태계 모델, ACE(2004), Taste Bud	9 1
[그림 2-2] 전통적 미술 분야 가치사슬과 인력_CEDA(201	0 2
[그림 2-3] 국공립 연도별 인원 현황(2020~2024)	7 2
[그림 2-4] 국공립 직군별 인력현황 증감률 그래프(2020~2024년)	8 2
[그림 2-5] 사립미술관 연도별 인원 현황2020~2024)	0 3
[그림 2-6] 사립 직군별 인력현황 증감률 그래프(2020~2024년)	2 3
[그림 2-7] 화랑의 연도별 종사자 현황	4 3
[그림 2-8] 화랑 종사인력의 담당업무별 인원 추이(총인원)	5 3
[그림 2-9] 화랑들의 기본 조직도	6 3
[그림 2-10] 연도별 경매회사 종사자수 변화	7 3
[그림 2-11] 경매회사 종사인력 담당업무별 인원 추이	9 3
[그림 2-12] 연간 아트페어 종사자 수 변화	0 4
[그림 2-13] 아트페어_담당업무별 인원 추이(‘19~’24년)	2 4
[그림 2-14] 계열별 일자리 이동률	0 5
[그림 3-1] 시각공연예술분야 신규 직업군 제시안_김현경, 김혜인 (2022)	5 9
[그림 5-1] 인력 현황	81
[그림 5-2] 세부 인력 현황 - 주요 직무	88 1
[그림 5-3] 세부 인력 현황 - 인력 특성	98 1
[그림 5-4] 전문인력 채용 시 주 활용 경로	49 1
[그림 5-5] 인턴 제도 운영 현황	60 1
[그림 5-6] 인턴 제도 운영 현황 - 정규직 전환 여부	79 1
[그림 5-7] 전문인력 채용 시 주요 고려 조건	00 2
[그림 5-8] 전문인력 채용 현황	30 2
[그림 5-9] 전문인력 채용 시 애로사항	90 2
[그림 5-10] 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 경험	111 2
[그림 5-11] 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 이유	211 2
[그림 5-12] 전문인력 실무와 교육 간 차이	51 2
[그림 5-13] 전문인력 실무와 교육 간 차이 발생 이유	61 2
[그림 5-14] 전문인력 확보·운영 관련 필요한 지원 정책	02 2
[그림 5-15] 미술 분야 총 경력	32 2
[그림 5-16] 주 활동 업종별 미술 분야 총 경력	42 2

[그림 5-17] 미술 분야 직무 경로 - 직무 이동 패턴	6·2·2
[그림 5-18] 미술 분야 직무 경로 - 직무별 평균 재직기간	7·2·2
[그림 5-19] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무	3·3·2
[그림 5-20] 미술 분야 진입 경로 - 최초 직무	9·3·2
[그림 5-21] 미술 분야 진입 경로 - 현재 직무	0·4·2
[그림 5-22] 현재 직무 진입 시 요구 조건	3·4·2
[그림 5-23] 향후 5년 내 직무 변경 여부	6·4·2
[그림 5-24] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무	0·5·2
[그림 5-25] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 이수 여부	5·5·2
[그림 5-26] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 기간	6·5·2
[그림 5-27] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 도움 정도	9·5·2
[그림 5-28] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 이수 여부 및 시간	1·6·2
[그림 5-29] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 지원 정도	3·6·2
[그림 5-30] 입직 이후 미술 분야 직무 교육 미수강 이유	5·6·2
[그림 5-31] 미술 분야 진입 후 직무 수행을 위한 재교육 필요성	8·6·2
[그림 5-32] 직무 능력 향상을 위한 희망 교육 훈련	0·7·2
[그림 5-33] 미술 분야 종사자에게 필요한 교육 훈련	2·7·2
[그림 6-1] 서울시립미술관 보존수복 전담인력 관련 서울시의회 회의록 자료	0·0·3
[그림 6-2] 미술 전문인력 양성 비전 체계도(안)	5·0·3
[그림 6-3] 3대 주요 키워드	0·0·3
[그림 6-4] 지원부처x사업목적별 대학 재정지원 현황	1·1·3
[그림 6-5] 작품 관리 이슈	3·1·3



연구개요

제1절 연구 배경 및 목적

제2절 연구 범위 및 방법

제1절 연구 배경 및 목적

1. 연구 배경

■ 다양한 미술 분야 전문인력에 대한 파악 및 양성필요에 대한 정책적 의무 명시

- 미술 분야에서 활동하고 있는 다양한 전문인력 및 종사자가 있음에도 불구하고, 미술 분야의 그간의 지원 정책은 창작자 및 학예인력 지원 중심으로 편중되어 왔음
- 그러나 미술 생태계를 구성하는 전문인력은 창작자와 학예인력 외에도 다양한 직무와 역할로 세분화되어 있고, 미술 생태계의 지속가능한 발전을 위해 다양한 영역의 전문인력들이 균형있게 성장할 수 있도록 하는 체계적인 지원이 필수적임
- 2023년 7월 제정되어, 2024년 7월부터 시행된 「미술진흥법」의 제12조에서 '미술 관련 전문인력의 양성'을 위한 시책마련을 문체부의 의무로 명시하고 있는 만큼 구체적인 정책지원 방안 마련이 시급함
 - 1) 전문인력 수급의 균형 및 다양성 확보, 2) 산학관의 협력 강화, 3) 전문인력의 연수, 교류, 재교육 기회 확대, 4) 연구기반 강화, 5) 전문인력의 관련 분야 진출 기회 확대, 6) 그 밖에 전문인력의 양성에 필요한 사항을 구체화하여 강조한 만큼 이에 대한 구체적 정책지원 방안의 마련이 시급함

미술진흥법

「제 12조(전문인력의 양성) 국가와 지방자치단체는 미술의 기반 조성 및 진흥에 필요한 전문인력의 양성을 위하여 다음 각 호의 시책을 마련하여야 한다.」

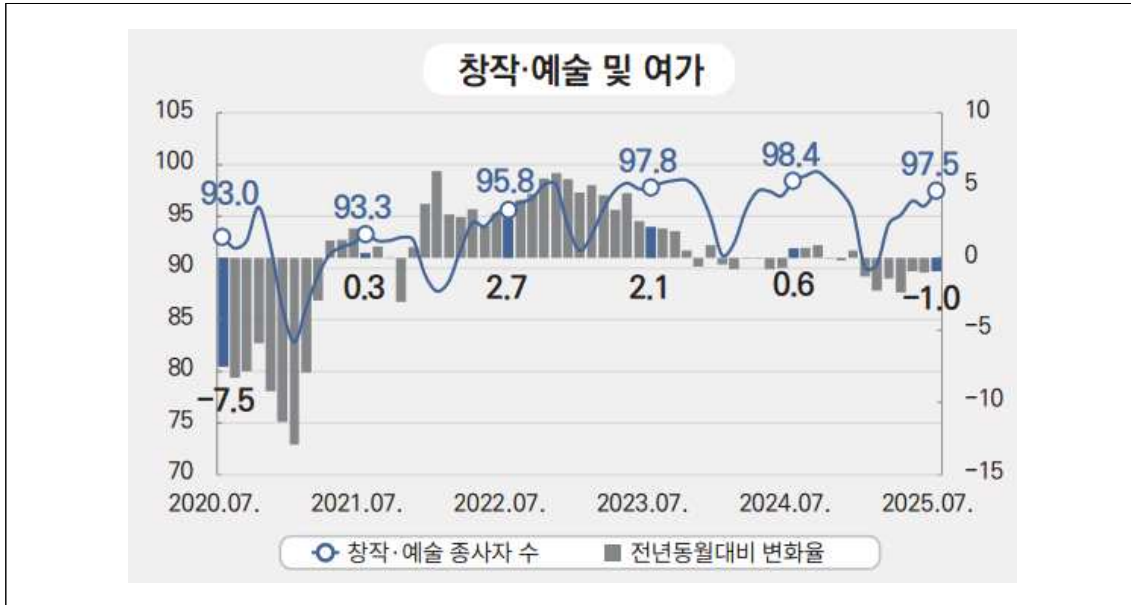
- ① 전문인력 수급의 균형 및 다양성 확보
- ② 산·학·관의 협력 강화
- ③ 전문인력의 연수·교류·재교육 기회 확대
- ④ 연구기반 강화
- ⑤ 전문인력의 관련 분야 진출 기회 확대
- ⑥ 그 밖에 전문인력의 양성에 필요한 사항

- 또한 해당 법의 제2조(정의)에서 미술관, 화랑 등의 기존 미술관련 주요 기관 외의 ‘미술서비스업’을 규정하고, 제18조에 이의 신고제를 규정하는 등 미술 생태계에서 활동하는 다양한 업종에 대한 정책적 관리를 강조하기 시작한 바, 해당 관련 기관, 업체 등에서 활동하는 전문인력들에 대해 파악하여 이들에 대한 양성 정책의 방향을 모색하여야 하는 시점임
- 현재까지는 창작, 유통, 전시, 교육, 관리 등 다양한 영역에서의 전문인력에 대한 조사 및 데이터가 부족한 실정으로, 이는 효과적 정책 수립을 위한 기초자료의 미비를 의미함

■ 다양한 예술 분야 직종에 대한 전망과 대비 필요

- 국공립 미술관들의 지속적 확대, 미술전시들에 대한 대중적 인기의 지속, 미술시장의 규모 확장, 미술과 기술의 접목에 따른 미술 발전 유형의 변화 등의 다각적 변화가 지속되는 상황 속에서 미술 분야 전문인력의 다종다양성을 지키고, 그들의 전문성을 강화하고, 지원할 필요가 높아짐
- 미국 노동통계부(US Bureau of Labor Statistics)의 전망에 따르면, 2023년부터 2033년까지 예술 및 디자인 직업의 고용 전망이 타 분야의 직종과 유사하게 고용증가와 대체인력에 대한 필요성으로 매년 평균 약 87,900개의 일자리 증가가 예상된다고 전망
- 고용노동부의 「사업체노동력조사」의 통계를 기반으로 문화체육관광 고용동향을 분석한 한국문화관광연구원의 ‘주요 산업별 종사자 추이 및 증감률’의 ‘창작·예술 및 여가’ 그래프에 따르면, 미술분야를 포함하여 ‘창작·예술 및 여가’ 산업분야의 종사자의 수는 20년에 9만 3천명에서 25년에 97.5천명으로 약 4.8%(4,500명) 증가함(한국문화관광연구원, 2025)

[그림 1-1] ‘창작·예술 및 여가’ 종사자 추이 및 증감률



– ‘창작·예술 및 여가’ 산업의 종사자 증감률은 약 4.8%로 ‘숙박’업 보다는 낮고 ‘스포츠 및 오락업(3.5%)’ 보다는 다소 높은 수준으로 분석되며 완만한 성장세를 보이고 있음

● 미술계 인력의 다종다양성의 심화에도, 국내 정책적 접근은 학예사제도 중심 정도에 그치고 있어 이에 대한 변화 방향 설정 필요함

– 미술관·박물관 인력에서도 요즘날 전통적으로 인식되는 인력의 역할과 위상의 변화되고 있음을 지적함(김현경·이경진, 2023)

– 「국립현대미술관 디지털 전략 중장기 계획 수립 연구 결과보고서」에서도 국립현대미술관이 스마트 미술관으로 진입하기 위해서는 디지털 업무에 특화된 전문인력의 시급성을 지적함(국립현대미술관 디지털 전략 중장기 계획 수립 연구 결과보고서, 2022)

2. 연구 목적

- 기존 창작자 및 학예인력 정책지원 중심의 편중에서 다양한 양성방안의 모색이 필요하며 중장기 정책 지원 방안 마련을 제시하고자 함
- 미술 생태계적 측면에서의 다양한 분야 및 역할로 존재하는 전문인력의 유형과 특성을 체계적으로 분류하고, 이들의 현재 분포적 특징 등을 파악함
- 유형별 미술 전문인력의 교육과정 및 현장 진입 경로를 분석하여, 인력 양성의 현황과 문제점을 도출함
- 분류된 유형별 미술 전문인력에 대한 주요 기관, 단체로의 수급 현황 분석 및 미래 수요조사를 통한 인력 양성의 우선순위를 설정함
- 국내·외 미술인력 양성 지원사례의 분석을 포함한 조사 분석 내용으로부터 시사점을 도출하여 미술 분야 전문인력 양성을 위한 중장기 추진 계획을 수립하여 체계적이고 지속가능한 인력 양성 체계를 구축함

제2절 연구 범위 및 방법

1. 연구 범위

■ 시간적 범위

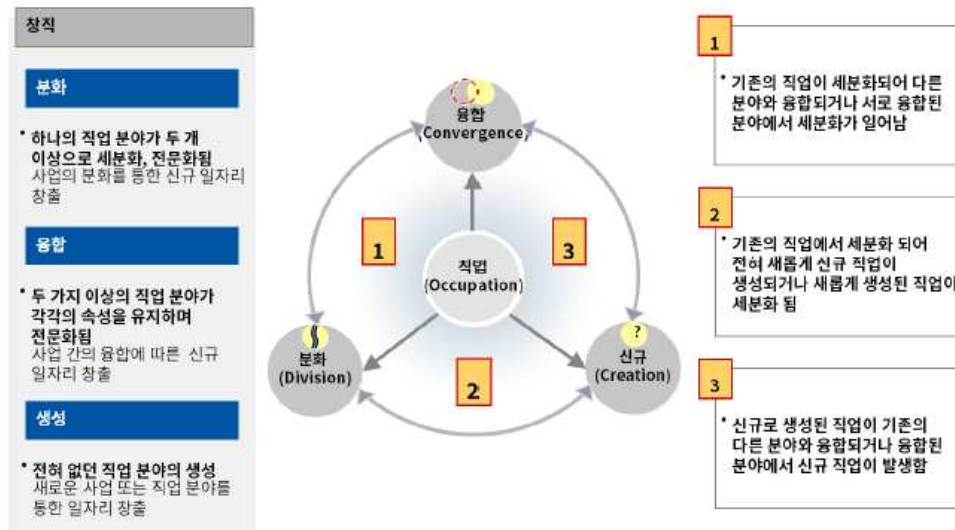
- 2024년을 기준으로 미술 생태계의 특징을 고려하여 인력의 유형 및 특성을 분석하되, 중장기(5~10년)에서의 직군 변화를 염두에 둠
- 정책지원사업 현황 분석은 최근 2020~2025년에 집중함

■ 공간적 범위

- 직접적인 공간적 범위는 국내 미술계로 한정함
- 사례 분석의 경우에는 국내 정책 수립에 참고하고자 해외 사례를 포함함

■ 대상적 범위

- 창작-제작-배포/거래-전시/향유-소비 과정에서 나타나는 활동을 내용적 범위로 함. 즉 공공과 민간의 지원 및 교육을 포괄하는 미술 생태계 분야 전 분야를 내용적 범위로 설정함
- 다만 전문인력으로서의 창작자 및 학예인력 등은 이미 ‘예술인 실태조사’, ‘문화기반시설 실태조사’, ‘미술시장 실태조사’를 통해 일부 파악되고 있는 바, 창작인력은 대상에서 제외하며, 미술관 학예인력 등에 대한 내용은 간소화하여 포함하도록 함. 본 연구에서는 기존에 조사 및 파악되지 않은 인력들에 대해 집중 조사 및 분석하도록 함
- 인력의 유형 분류 시, 핵심 직무와 부가적 직무를 고려하여 구분하고, 미술 서비스업 관련 활동을 하는 인력을 포함하여 분석함
- 미술 분야의 경우 조직 규모의 영세함과 함께 1인 활동이 많은 특성이 있고, 공공 부문을 제외하고 민간의 경우 조직 분화도가 높지 않음
- 따라서 본 연구에서 대상으로 살펴볼 전문 인력의 직무는 전통적 관점의 직무, 즉 직책이나 직업 상에서 담당 및 책임지는 사무의 의미로 접근하기보다, 직무의 융합과 생산이란 관점 하에 유연하게 살펴보도록 함



[그림 1-1] 창직의 구성요소 및 흐름에 따른 정의

출처: 지식경제부(2011), 「창직 활성화를 위한 정책연구」.

2. 연구 방법

■ 선행연구 및 통계 데이터 분석

- 국내외 정책연구 보고서, 논문 등 문헌연구를 통한 선행연구 분석
- 고등교육통계 등 기존 통계 분석과 주요 기관 연차보고서 등을 분석에 활용함
 - 국가교육통계센터에서 발행한 「고등교육기관 졸업자 취업통계보」의 2023-2021년 통계를 분석함
 - 미술관 인력 현황 파악은 문체부의 「2024 전국문화기반시설총람」을 통해 분석하고, 미술시장인력은 예술경영지원센터의 「2024 미술시장조사」를 통해 분석함
- 미술 분야 직군 및 일자리 분석 보고서 등의 문헌 분석, 커리어패스 및 일자리 관련 선행연구 및 언론자료 등 분석

■ 정책지원 사업 분석

- 한국문화예술위원회, 예술경영지원센터, 한국문화예술교육진흥원, 국립박물관 및 협회, 문화유산관련 기관의 미술분야 인력 지원 사업을 분석함

■ 인력 분포/수급현황 조사

- 미술관, 화랑, 경매사 및 미술서비스업종에 해당되는 단체 및 사업체 등을 대상으로 인력 분포 및 수급현황 조사 실시
- 미술진흥법 상의 ‘미술서비스업종’에 해당되는 단체 및 사업체 파악을 위해, 화랑협회 회원사, 전국 문화기반시설 총람 상의 미술관 및 관련 기관을 1차 조사대상으로 포함하고, 한국문화예술위원회, 예술경영지원센터, 한국예술인복지재단의 지원사업의 지원사업 선정 단체 및 예술인 정보에 대해 관련 기관 협조 통해 확보하여 조사에 활용

■ 인력 교육과정 및 유입경로 조사

- 인력수급현황 조사 시 활용한 업종 구분에 의거하고, 본 연구에서 제시할 미술 분야 전문인력의 분야 및 유형 구분(안)에 바탕하여 전문인력 직무를 수행하는 인력 개인 대상으로 조사 실시

■ 국내·외 사례 분석

- 국내·외 미술 분야의 예술단체 및 기관 사례를 통한 신규 직무 사례 분석
- 국내·외 미술 분야 전문인력을 위한 정책지원 사례 탐색 및 분석
- 국내·외 미술 분야 교육과정 및 양성정책 사례 분석

■ 주요 분야 전문가 의견조사

- 미술 분야별 직종 특징 및 인력 현황 파악을 위한 세부 분야별 전문가 FGI 실시 및 분석



미술 분야 전문인력이란? 관련 논의와 현황적 특징

제1절 미술 분야 전문인력에 대한 이해

제2절 미술 분야 전문인력 관련 현황 분석

제3절 미술 인력에 대한 정책지원의 특징

제1절 미술 분야 전문인력에 대한 이해

1. 창작자= 핵심인력 인식의 시작: 1980년대

■ 창작자_ 문화발전을 위한 핵심적 인적자원

- 예술 분야 인력의 범위 및 특징에 대한 선행연구들은 주로 예술계 내의 활동 영역에서의 주요 직종을 창작자와 그 외로 어디까지 확대할 것인가에 대한 논의와 그 종류의 분류에 대해 집중한 것이 많음
- 그 바탕에는 예술가에 대한 사회적 인식이 높다는 기본적인 인식적 특징 외에도, 정부가 창작자를 문화발전을 이끄는 인적 자원으로 규정하면서 예술정책의 일환으로 창작활동에 대한 지원을 본격화했기 때문으로 볼 수 있음
 - 정부가 문화발전을 위해 정책적 노력의 일환으로 문화예술 부분에 지원을 늘리면서 문화예술 전반 창작활동에 대한 재정적 지원을 확대함(구광모, 1998; 김여수, 1987). 창작자들을 문화발전을 이끄는 인적 자원으로 인식하기 시작함

■ 문화예술진흥을 국정 의무로 인식함과 동시에 창작지원 정책의 본격화

- 1980년대에 들어서 한국 정부는 문화예술 진흥을 국정의 중요한 의무로 인식하며 창작지원정책을 본격 추진하기 시작함(양건열, 2005; 이상호, 2007). 제5공화국 출범 후 헌법에 처음으로 “전통문화의 계승·발전과 민족문화 창달”이 국가의 의무로 명시되고, 국정지표에 “교육혁신과 문화창달”이 포함되는 등 문화정책의 위상이 크게 높아짐
 - 1981년 발표된 *‘80년대의 새 문화정책’*과 1985년 ‘문화발전 장기정책구상’ 등의 종합계획에서는 창조적 문화역량의 제고, 문화복지 구현 등을 핵심 목표로 내세움
 - 이러한 정책 목표들은 정부의 문화예산 증대와 공익자금 및 국민성금 등 다양한 재원 조달에 힘입어 구체화되기 시작함
- 특히 문화예술 부문에서 각종 예술상 시상, 원고료 지원, 창작생활자금 지원, 공연예술 작품 공모·위촉 등을 통해 예술인의 창작활동에 대한 재정적 지원이 크게 확대되기 시작함

- 이는 창작 의욕을 고취하고 예술창작 활성화에 직접 기여한 조치들로 평가되고 있음
- 또한 이 시기 정부는 문화 기반시설의 확충에도 주력하여, 서울 예술의전당(1988년 착공, 1992년 완공)과 국립중앙박물관, 국립현대미술관 확대, 지방 종합문예회관 건립 등을 추진함. 이를 통해 공연장과 전시공간 등 국민의 문화 공간이 획기적으로 늘어났고, 더 많은 예술인들이 창작활동을 펼치고 국민이 문화예술을 향유할 수 있는 여건이 조성되었다 볼 수 있음
- 예를 들어 1981년 국립현대미술관은 신진 미술가들을 발굴·지원하는 <청년작가전> (후에 <젊은모색전>)을 시작하여 400여 명의 신진 미술인을 소개하는 등 시각예술 분야 창작자 육성 프로그램도 운영
- 정부의 이러한 노력으로 예술가의 창작 활동을 지원하는 제도적 체계가 정비되고, 예술인의 사회적 여건도 이전보다 개선됨. 실제로 1980년대는 한국 문화정책사에서 “문화정책 추구에 따른 도약기”로 평가되며, 국가가 예술창작을 적극 지원한 시기로 볼 수 있음

■ 창작자를 문화예술의 전문인력, 핵심 인재로 인식하기 시작

- 1980년대에 정부 주도의 창작지원이 강화되면서, 예술가(특히 미술 분야 창작자)를 문화예술의 전문인력, 핵심 인재로 인식하는 개념이 정책담론에 자리 잡기 시작
- 제5공화국 문화정책에서는 문화예술인을 창조의 주체로 삼아 *“문화예술인의 예술성과 전문성을 신장”*시키고 *“창작 활동을 지원”*하는 것을 중요 과제로 제시함. 이는 예술가들을 단순한 취미인이 아닌 높은 직능수준의 전문 인력으로 보고 육성·지원했음을 뜻함
- 정부는 1991년 대통령령으로 국립예술종합학교(현 한국예술종합학교)를 설립하여 전문 예술인 양성에 나섰고, 1990년에는 문화부(현 문화체육관광부)를 독립부처로 출범시켜 전문예술 정책 추진의 의지를 분명히 함. 이러한 조치는 우수한 예술 인력을 체계적으로 길러내겠다는 정책적 의도로, 예술가를 사회의 핵심 전문인력으로 인정하기 시작했다고 볼 수 있음

- 1980년대 후반 이전까지 한국의 문화정책은 “창작자=공급자인 전문적 예술가 지원”에 중심을 둔 것이었고, 국가가 문화예술을 발전시키는 주체로 창작자를 상정하고, 이들을 지원·육성하는 데 정책의 초점을 맞추었다는 의미. 이러한 맥락에서 미술 창작자는 당연히 문화예술 전문인력의 핵심으로 간주되었고, 예술계와 정책문서에서도 창작자 중심의 인력 개념이 강화되었음을 확인할 수 있음

2. 학예사와 큐레이터에 대한 주목의 본격화 : 1990년대

■ 박물관 및 미술관 인프라 확충과 학예사에 대한 제도적 본격화

- 1990년 1월, 문화예술 진흥을 위한 독립 부처인 문화부가 신설됨. 이는 문화예술계가 지속적으로 제기해온 문화정책의 전담 행정체계 구축 요구를 수용한 결과임. 이후 문화부의 정책 방향은 창작 진흥보다는 국민의 문화향수권을 넓히는 데 중점을 둠(구광모, 1998)
- 그러면서 박물관 및 미술관 등 문화향수권을 확보할 수 있는 문화시설 및 전시, 공연 등에 대해 정책적으로 집중하기 시작하고, 이에 따라 예술가 중심의 시각에서 벗어나 기획자 등 매개 인력에 대한 인식이 부각되기 시작했다고 볼 수 있음
- 시설의 양적 확충은 곧 전시·수집·교육을 담당할 학예사(큐레이터)에 대한 수요 폭증으로 이어졌고, “공립박물관의 학예사와 예산 부족 문제가 1990년대 초부터 지속적으로 제기되었다”는 연구는 이 시기부터 학예사를 독립된 전문인력 문제로 인식하기 시작했음을 보여줌(이재완, 2022)
- 이러한 인식은 예술 분야 인력 중 본격적인 자격증 제도의 대표 사례로 볼 수 있는 1991년 학예사자격제도의 시작으로 이어짐
- 1991년 제정된 「박물관 및 미술관 진흥법」은 박물관·미술관의 등록 요건과 함께 ‘학예사’의 설치를 규정하며, 박물관·미술관의 전문성을 법제상 요건으로 끌어올리는 계기가 됨. 1990년대 중반 한국박물관협회·대학박물관협회 등이 주최한 공청회에서는 “학예사 자격증을 해당 전문학과에서의 이수와 실무·실습, 국가자격 시험을 통해 부여하고, 학예사를 전문직 임용과 연계해야 한다”는 제안이 공식적으로 제기됨

- 이러한 논의는 1999년 법 개정과 2000년 시행령·시행규칙 개정을 통해, 학예사(1·2·3급 정학예사, 준학예사)에 대한 국가자격제도로 구체화됨
- 박물관 유형과 무관하게 박물관 전문인력의 자격 조건을 법률로 규정하고, 등록 및 허가 시, 의무 배치 기준을 통해 학예 인력의 제도적 뒷받침을 통해 전문인력으로서의 지위가 보장되기 시작했다 볼 수 있음(양현미, 2023)

■ 미술 현장에서의 큐레이터= 제2의 창작자로 바라보며 그 중요성 강조

- 국내 미술계에서 굵직한 국제 미술행사(베니스 비엔날레 한국관 개관, 광주 비엔날레 개최 시작) 등의 참여 및 개최가 본격화되면서 큐레이터, 기획자의 역할과 활동 범위가 확대되고 주목받기 시작함
- 1990년대 후반-2000년대 초반에는 “국립현대미술관 전시동향”, “시립미술관의 교육기능”, “한국 큐레이터의 역할에 대한 연구” 등 국·공립 미술관의 전시와 그 운영 주체인 큐레이터를 본격적으로 분석하는 연구들이 많이 등장함
 - 이들 연구는 큐레이터를 단순한 전시 실무자가 아니라, 전시 기획을 통해 담론을 생산하고 미술사 서사를 재구성하는 “제2의 창작자”로 규정하며, 큐레이터의 전문성이 미술 생태계의 질을 좌우한다고 강조
- 월간미술·미술세계 등 전문잡지에서도 1990년대 중반 이후 “큐레이터”를 새로운 직업군으로 다루면서, 사립미술관·비엔날레·국공립미술관에서 활동하는 학예연구사와 독립큐레이터를 집중적으로 조명
 - 한 미술사가는 인터뷰에서 “1990년대 중반 한국에 큐레이터라는 새로운 직업군이 등장했지만, 그 역할과 미술계 내 포지션은 매우 애매했다”고 회고하며, 백남준이 ‘큐레이터는 아티스트만큼 크리에이티브한 직업’이라고 언급한 일화를 통해 큐레이터 직능의 창조성과 사회성을 강조
 - 특정 학예연구사와 외부 큐레이터의 이름이 전면에 부각되면서, “작가뿐 아니라 큐레이터가 전시의 주체”라는 인식이 미술계 전반에 확산되기 시작함

3. 창작자와 기획자를 넘어선 전문인력 논의의 확장(2000~2010년대)

■ 문화예술교육과 예술교육 인력에 대한 집중

- 2000년대 초, 문화예술교육정책이 문체부에서 본격화되기 시작하면서, 예술 분야에서 창작자 아니면 학예사/큐레이터 등으로 이분화되던 전문인력의 활동 영역 중에, ‘예술교육’ 분야가 본격적으로 유입되기 시작함
 - 기존에 학원 등을 중심으로 실기 전공자들이 직업활동이거나 부가적 생계 활동으로서 활동하던 교육 영역이 문화예술교육정책의 시작과 함께 본격적인 제도적 영역으로 편입되면서 ‘예술강사’가 새로운 부가적 직업군으로 부상하기 시작함
- 2000년 국악 분야 ‘강사풀제’ 시범 도입을 시작으로, 「문화예술교육지원법」 제정 이후 문화예술교육 지원정책이 본격화되기 시작함
 - 학교의 방과후 활동 등을 중심으로 예술교육 인력이 활동하기 시작했고, 이후 2000년대 후반부터 「문화예술교육 활성화 중장기 전략」, 2010년 「문화예술교육 발전방안」 등을 통해 정책 대상이 취약계층에서 일반 시민으로 확장되면서, 학교·사회문화예술교육 영역에서 ‘예술강사, 예술교육가, 티칭 아티스트’ 등 새로운 인력군이 양적으로 확대되었음
 - 이후 2010년대에 ‘문화예술교육사’가 국가자격제도로 도입되면서, 학예사 자격제도 외에 국가자격제도로써 대표적 자격제도로 자리잡게 됨
- 문화예술교육사 외에, 미술관 분야에서의 에듀케이터에 대한 강조 또한 학예사 영역 안에서 강화되기 시작했는데, 이는 미술관의 사회적/공공적 역할 등의 강조와 함께 미술관 교육프로그램 등이 확장되기 시작하면서 해당 분야의 전문인력에 대한 인식도 조금씩 제고되기 시작함

■ 예술경영/문화매개 분야에 대한 학술적 관심 제고와 관련 전공인력의 배출

- 1990년대부터 국공립 미술관과 공연장 등에서 ‘운영 합리화’, ‘운영 전문성’에 대한 논의들이 시작되면서, ‘예술행정, 예술경영’ 등의 용어가 공적 담론에 등장하기 시작함
- 당시, 문화정책개발원(현 한국문화관광연구원)의 1994년과 1997년 연구에서

‘문화예술행정가’를 별도의 인력 유형으로 정의하기도 하는 등, 중앙정부, 지자체, 기관 행정가들을 구분하고 그 전문성 강화 및 인정의 필요성을 역설한 바 있음

- 학술적으로 1990년대 후반 ~2000년대 초반, ‘예술경영’, ‘큐레이터학’, ‘예술기획’ 등이 학과명으로 포함된 과들이 학부 및 대학원 과정들에 생겨나기 시작하고, ‘예술경영연구’ 등의 전문 학술지 등이 창간하면서 예술경영을 독립된 학문 분야로 바라보기 시작함
- 2000년대 중반에 ‘예술경영지원센터’가 설립한 것 또한, 정책적으로 예술경영이란 것을 본격적인 제도적 영역 안에서 바라보기 시작했음을 보여주며, 이 때 예술경영인력은 기획자, 예술행정가, 재원조성 인력, 기관 운영자 등을 포함한 개념으로 이해되었음
- 또한 ‘문화매개’란 용어가 기획자나 예술경영자와 다른 ‘facilitator/mediator’로서 한 때 유행하기 시작했으며, 특히 2000년대 중반 이후 지역문화, 도시재생, 생활문화 등의 담론이 이어지면서 문화기획자, 문화매개자 등의 용어가 전문인력 범주로 등장하기 시작함
- 창작자를 제외한 매개인력 ‘예술창작자 및 소비자를 연계하여 창의적인 문화프로그램을 기획·설계·분석·평가하는 일을 담당하는 사람’만을 전문인력으로 규정하기도 함(한국문화관광정책연구원, 2005)
- 이는 특히 지역문화관련 정책지원사업 등이 많아지면서, 지역문화 관련 기획자, 매개자 등의 활동이 많아지고 2010년대 후반 지역문화전문인력 양성사업’ 등을 통한 제도적 지원사업 등과 함께 퍼져나감
 - 하지만 이들 인력들을 ‘문화 PD’, ‘생활문화활동가’, ‘문화기획자’, ‘지역문화 코디네이터’ 등의 신규 명칭으로 계속 변경해나가면서 그 직업적 정체성을 확보하려고 하지만 직무 정의나 경력인정체계, 그리고 직업적 정체성 확립에 대한 부분은 한계가 있어 왔음

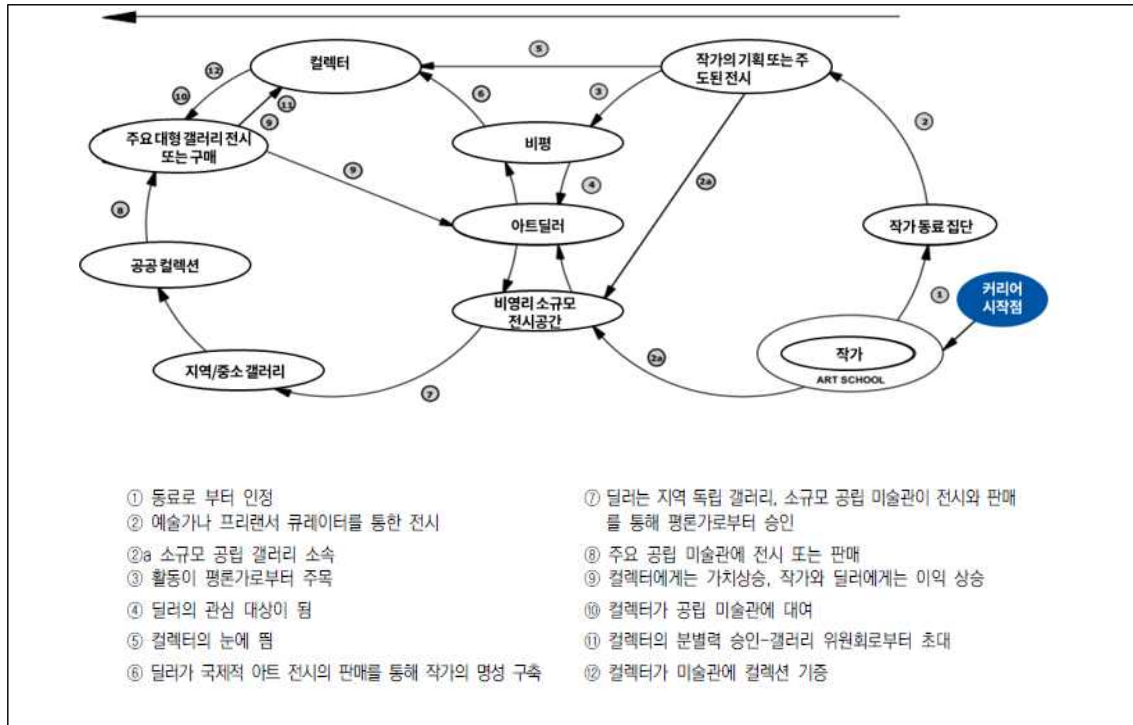
■ 미술 생태계 구조에 바탕한 전문인력군에 대한 제도적 접근 강조(2010년대)

- 미술분야 전문인력을 ‘핵심인력’, ‘전문인력’, ‘전문인력+단순지원 인력’으로 역할을 분류, 창작자 및 기획자를 핵심인력으로, 중간 단계의 전문인에 ‘전시 시연

관련된 인력’. ‘교육/훈련하는 인력’·‘교육 인력’·‘행정 인력’까지를 포함(문화관광부, 2005; 한국문화관광연구원, 2009)

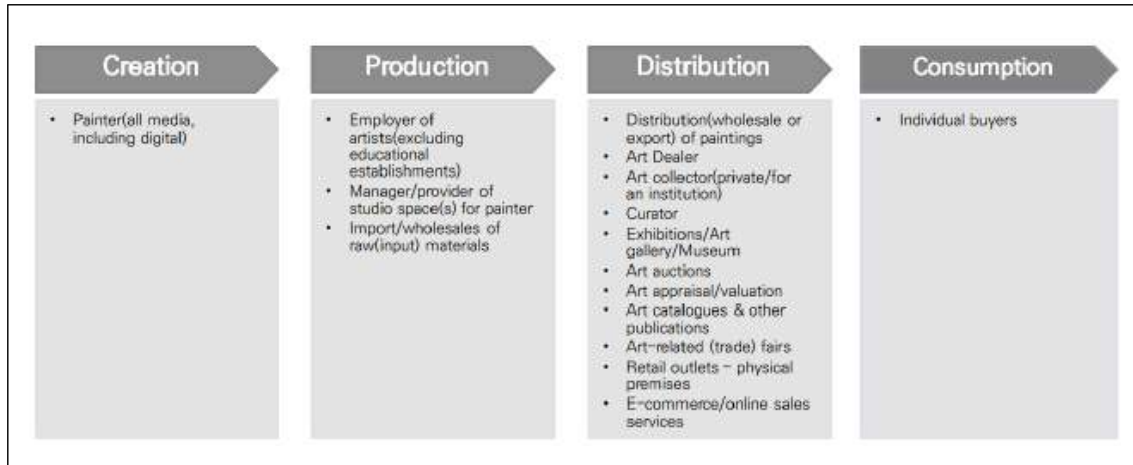
- 창작, 유통, 향유, 매개 등으로 구성되는 미술생태계의 구조를 고려할 때, 각 영역에서 활동하는 다양한 인력에 대해 이해의 필요가 강조됨(한국문화관광연구원, 2014)
- 뮤지엄 분야는 Museum Profession에서 정의하는 다양한 전문인력의 배치의 필요로 논의되고(김혜인, 2013; 양지연 외, 2015), 미술교육 분야(에듀케이터)에 대한 논의도 본격화(문화예술교육사 등)되며, 아카이빙이나 비평/연구 분야 인력에 대한 관심 증대에 대한 논의도 시작
 - 다종 다양한 박물관 및 미술관에 종사하는 전문인력에도 불구하고 학예사는 유물 및 전시관련 전문 인력이라는 제한된 인식으로 박물관 및 미술관의 다양성을 반영하는 포괄적 직무로의 확대가 필요하다는 제도 개선의 목소리가 등장함(한국문화관광연구원, 2014; 양현미, 2009; 정종섭 외, 2009; 윤태석, 2007; 최환·박은순, 2008)
- 미술 생태계 구조의 특징에 대해 논의들은 다층적인 상호작용 체계와 선순환적 영향관계 구조임을 강조함. 특히 창작-기획-(비평/연구)-유통-소비(향유)의 과정 전반이 유기적으로 운영됨을 지속적으로 강조하고 있음

[그림 2-1] 예술생태계 모델, ACE(2004), Taste Bud



- 예술생태계 관점의 분석 시, 종종 인용되는 영국 ACE의 ‘예술생태계 모델’은 창작과 미술시장을 통합적으로 연결하고, 그 안에서 여러 주체의 역할들이 순환적으로 연결됨을 강조하고 있음
- 미술 분야 가치사슬 과정을 분석한 CEDA(2015)의 연구는, 미술생태계의 창작 (creation)–제작(production)–배분(Distribution)–소비(Consumption)이란 가치사슬 과정에서의 주요 인력들을 아래 그림과 같이 제시함

[그림 2-2] 전통적 미술 분야 가치사슬과 인력_CEDA(201



- 특히 문화체육관광부 연구 「미술분야 기획인력 양성방안」 은, 미술생태계의 특징을 고려할 때 창작 이후의 많은 과정의 원활한 선순환 구조가 마련되어야 미술계의 발전을 꾀할 수 있음에도 불구하고, 우리의 교육환경과 정책적 인력양성은 창작인력의 배출에 편중해왔기 때문에 불균형의 문제가 지속되어왔다고 지적함(김혜인, 2012)
- 당 연구는 기존 교육환경이 창작인력 배출에 편중되어왔기 때문에, 비창작인력(기획·지원·경영·매개 인력 등)에 대한 정책적 접근이 부재함을 문제 삼으며, 미술분야 인력정책을 기획·지원·매개 인력까지 확장해야 한다고 강조함(김혜인, 2012)
- 이후 ‘시각예술 글로벌 기획 인력 육성사업’ 등이 신설되며 시각예술 분야의 해외진출 활성화를 위해 글로벌 큐레이터·프로듀서를 지원하는 정책사업으로 추진되며, 기획·경영 인력이 국가 문화외교 전략의 핵심 자원으로 부상하기도 했음

4. 전문인력의 세분화에 대한 필요성 인식과 시장인력에 대한 주목 시작 (2010년대 후반~2020년대)

■ 큐레이터/학예사 외의 전문인력으로 소수 전문인력군 마련의 필요 강조

- 예를 들어, 아키비스트의 필요성은 2010년부터 대두되었으나, 2020년부터 미술 아카이브 전문인력을 서울 이외의 다른 지역의 미술관에도 배치하면서 미술 전문인력으로 인식이 확대되기 시작하였음(이지은, 김지현, 2024)
- 정책·제도 측면에서 미술아카이브 전문인력은 아직 독립된 자격·분류체계를 갖추지 못했지만, 2010년대 후반부터 국립현대미술관, 국립미술품수장보존센터, 지역 미술관 등에서 아카이브 전담팀·기록관리 인력의 필요성이 반복적으로 제기되며, “미술 전문 아키비스트”를 별도의 전문인력으로 인정해야 한다는 공감대가 확산되고 있음
- 최근 진행된 「미술 아카이브 전문인력 활성화 방안에 관한 연구」는 미술관·아카이브 현장에서 미술 아카이브 업무를 담당하는 인력이 단순 행정·기술 인력이 아니라, 기록관리·미술사 지식·디지털 기술을 결합한 전문 직능이라는 점을 강조하면서, 연구의 의의를 “미술관 내 미술 전문 아키비스트가 전문인력으로서 자리매김할 수 있는 계기”를 마련하고자 함
- 보존복원 전문인력 등도 문화재 분야에서 이미 오래전부터 존재해왔으나, 2010년대 이후에는 현대미술의 재료와 형식이 다변화되면서 미술관·미술시장 차원에서 컨서베이터의 역할이 새롭게 부각되기 시작하고 있음
 - 조자현(2015)은 컨서베이터가 작품 평가·연구·윤리·예방보존까지 포괄하는 전문직임을 강조하면서, 작품에 대한 평가와 연구를 통해 작품을 보존하는 컨서베이터의 전문성에 대한 인정의 필요성을 강조함
 - 현대미술 보존 연구는 “현대미술 보존의 여러 문제점을 고찰하고 이를 보존윤리적인 차원에서 현대 보존 이론을 바탕으로 대안을 모색”해야 한다고 지적하며, 기존 재료 중심 보존에서 개념·의도·비물질적 가치까지 고려하는 새로운 보존의사결정 모델을 제안하기도 했음

- 2005년 이후, 국립현대미술관을 중심으로 미술품 보존과학 전공 전문인력이 조각, 유화 등 분석 분야에서 단계적으로 확충되었으며, 2007년 재질분석실 설립과 첨단 기자재 도입을 계기로 미술전문인력으로서 보존과학 분야에 대한 인식이 확대되기 시작함(국립현대미술관, 2009)
- 또한 청주관의 설립과 함께, ‘미술품 보존 허브’로서의 육성을 강조하며 보존과학 분야의 전문인력 양성의 필요성을 역설한 바 있음. 즉 보존복원 전문인력은 더 이상 주변 기술인력이 아니라 미술 생태계에서 창작, 전시, 유통을 가능하게 하는 핵심 인프라 인력으로 바라보아야 한다는 인식으로 변화하고 있다는 것을 보여줌
- 하지만 여전히 보존복원인력이나 아키비스트 등은 미술 정책이란 범위 안에서 거의 다뤄지지 않고 있으며, 관련 인력의 양성이나 기관 내 배치를 위한 제도적 장치나 기준 마련, 그리고 관련한 활동에 대한 지원 등은 눈에 띄지 않는 상황임

■ 미술시장에 대한 관심과 기술 접목 분야 인력에 대한 관심과 논의 시작

- 2010년대 후반 이후 미술시장 규모 확장과 위작 사건들이 사회적 이슈가 되면서, 미술시장 전문인력과 감정평가 인력에 대한 정책·학술적 관심이 급격히 증가하기 시작함
- 2000~2010년대 미술시장 규모가 급성장(아트페어, 경매사, 갤러리 확대)함과 동시에, 이 시점부터 ‘미술시장 전문인력’ 담론이 등장하기 시작했음
- 아트딜러, 갤러리스트, 아트페어 기획자, 경매전문가, 미술금융 전문가 등이 언급되기 시작했고, 예술경영지원센터의 <미술시장실태조사>가 매년 발표되면서 관련된 인력의 상황에 대한 기본적 파악이 조금씩 진행되기 시작함
- 문체부는 2010년대 중반부터 “미술시장 활성화” 정책을 본격 전개하면서, 미술품 유통 전문인력을 정책 범주에 포함하기 시작했음
- 특히 2020년대 제정된 「미술진흥법」에 미술서비스업으로 “화랑업, 미술품 경매업, 미술품 자문업, 미술품 대여·판매업, 미술품 감정업, 미술 전시업” 등을 명시하고, 미술 서비스업 신고제도와 미술품 진품증명서 발행, 재판매보상청구권 등을 규정함으로써, 미술시장 인력과 감정업을 처음으로 법제 상 정식 미술 관련 업종으로 위치시켰음

- 즉, 미술시장 유통과정의 전문인력(중개, 판매, 유통, 전시 등)을 법적 범주에 포함하면서 제도적으로 미술시장 인력이 처음 가시화된 것임
- 하지만 미술시장 인력은 미술사, 미술기획, 미술경영 분야 전공 등에서 배출되고 있지만, 사실상 체계적인 양성과정 및 내용적 프로그램이 부족하여 미술시장인력은 사실상 미술기획 인력과 유사한 전공과정을 거친 후 현장에서 시장 관련 직무적 기술 및 지식을 습득하는 상황이라고 보아야 함
- 예술경영지원센터에서 미술시장 인력을 대상으로 하는 양성과정을 시작하고 있지만, 직무 표준 등이 없어 체계적 양성 등의 한계는 있는 상황
- 미술품 감정평가인력 등은 미술시장의 규모 확장과 함께 부정적 이슈들(위작 사건 등)으로 인해 미술품 감정제도의 법제화의 필요성과 관련 전문인력의 고령화 및 비과학적 감정에 의존한 소수 인력의 편중 현상 등에 대한 지적이 이루어지며 최근 그 인력의 양성의 필요에 대한 목소리가 높은 편
 - 2016~2018년 천경자 미인도 사건, 이우환 사건 등을 통해 감정 체계의 부재가 사회문제로 확산되기도 하면서, 국회 및 문체부에서 ‘미술품 감정제도의 법제화’ 논의가 본격화됨
 - 김보름(2022) 등은 문화산업 분야로서 미술품 감정시장을 보면서, 국내 문화산업의 지속적 성장에도 불구하고 미술품 감정시장은 체계적으로 발전해오지 못했다”고 지적하며, 감정시장 제도화와 감정사의 전문성·윤리 기준 마련이 필요하다고 주장하기도 했음
- 「미술품진흥법」 상에 미술품 감정업이 포함되고, 미술품 진품증명서 발행, 재판매보 상청구권 등이 명시되면서 감정인력 및 관련 업종의 발전을 위한 제도적 장치의 마련이 시급하다고 보는 시각이 있음
- 또한 이견희 컬렉션의 기증 이후, 미술품 물납제의 시행 등이 함께 이슈화되면서 감정평가 인력양성 및 제도 마련에 대한 관심이 높아지고 있음
- 예술경영지원센터가 추진하는 ‘미술품 시가감정 전문인력 양성 프로그램’ 등을 통해 감정평가 인력을 양성하고 있기는 하지만, 여전히 그 인력들이 전문인력으로서 활동할 수 있는 전문성이 담보되고 있느냐에 대한 의구심들이 남아있는 상태이며, 또한 그들의 전문성을 인정할 수 있는 자격제도 등의 마련이 필요하지 않느냐는 목소리들도 나오고 있는 상황

- 또한 미술 창작 유형 및 방식의 변화(기술 접목, 공동작업 방식 등)에 의한 프로젝트 양상 진화 방향에 맞는 신규 직무 및 인력에 대한 이해 향상 필요성 또한 꾸준히 지적되고 있음
 - NFT 미술품을 거래하는 온라인 서비스 등 디지털 플랫폼의 발전 및 개발에 따라 새로운 역할과 전문 인력에 대한 관심이 증가함(최연진, 2022)
- 디지털 환경 변화에 따른 신규 일자리, 직무 강조 흐름은 국외에서는 이를 반영한 신규 직종 설치 경향을 보이지만, 국내는 아직 찾아보기 어려운 상황이라는 지적이 있음
- 디지털 환경 변화에 따라 문화예술계의 신규 일자리 및 직무가 강조될 것이라는 전망은 여전히 강력하게 존재하고 국외에는 이를 반영한 직종들이 설치되고 있으나 현재 국내의 미술계 관련 주요 기관 등에서는 이러한 직무를 수행하는 인력을 찾아보기 힘든 상황이라는 것
 - 영국 ‘Creative & Cultural Skills’나 EU ‘Creative Skills’는 디지털 전환, 축소된 공공 자금 지원 등의 영향으로 문화 및 창조산업 영역의 기술적 역량을 가진 새로운 직업군이 생겨날 것이라 예상했고, 멀티 스킬 및 디지털 툴을 활용할 수 있는 인력들이 중요해질 것이라 전망함
 - Sotheby’s는 ‘디지털 마케팅 애널리스트’, ‘디지털 콘텐츠 매니저’, ‘NFT 스페셜리스트’, ‘다양성, 공정, 포용성 매니저’, ‘디지털 보존 전문가’, ‘메타버스 공간 설계자’ 등의 다양한 직무의 신설에 적극적인 편임. 그 외에도 Artsy는 ‘이메일&라이프 사이클 마케팅 담당자’, ‘NFT 총괄매니저’, MoMA는 ‘디지털 이미지 아키비스트’, 퍼스트딱스(1stDibs)는 ‘소통 연계 매니저’ 등 다양한 신규 직군들을 설치하고 있음
 - 국내에서는 ‘디지털 전시기획자’, ‘소셜미디어 마케팅 전문가’, 블록체인 아트컨설팅 회사 등에서 ‘블록체인 아트 컨설턴트’, ‘VR 콘텐츠 디자이너’ 등의 직무를 신설한 바 있으나 지속 직업으로 유지되지 않고 프로젝트 단위 등에 머무는 한계가 있음

제2절 미술 분야 전문인력 관련 현황 분석

■ 미술 분야 전문 인력 종사 현황 파악을 위해 활용할 수 있는 대표적 통계 자료는 2가지임

- 첫 번째는 미술관 인력을 파악할 수 있는 <문화기반시설총람> 상 확인되는 학예인력과 일반직원에 대한 통계 자료임

- 다만 이 자료는 인력의 고용 형태 등이 정확히 파악되지 않고, 학예직 및 학예직 외 전문직 수 등을 구분하여 파악한 것도 최근 자료에서만 가능하므로, 최근 동향을 살펴보기 위해 2020년부터 2024년 총 5년간의 총람 상의 데이터를 분석함

- 두 번째는 미술시장 인력을 파악할 수 있는 <미술시장 실태조사> 상 확인되는 갤러리, 아트페어, 경매사 등에 종사하는 인력에 대한 통계 자료임

- 해당 조사는 2009년부터 시작되었으나, 총 종사자 수가 아닌 인력 세부 현황으로 발표된 것은 2019년 자료부터이므로, 해당 연도부터 2024년 발표된 자료까지를 분석함

■ 미술 분야 인력의 공급 현황 파악을 위해 활용할 수 있는 것은 고등교육통계자료임

- 고등교육통계상 미술 전문인력 관련 전공을 키워드로 넣어(예. 미술사, 예술경영 등)을 포함되는 최대한 넓은 전공 분야 대학 및 대학원 졸업생 현황을 분석함

1. 미술관 관련 전문인력 종사현황 분석

■ 학예인력 외 기타 전문인력에 대한 파악 부족

- 문체부가 매년 발간하는 <문화기반시설총람>에서 미술관 인력 부분을 국공립 미술관과 사립미술관을 분류하여 파악하고 있는데, 종사하는 전문인력의 직군을 파악하는 분류가 다름

- 아래의 표와 같이 분류하고 있는데, 국공립은 크게 학예인력과 일반인력으로 구분하지만, 학예인력 중에 공무원 학예인력인 학예연구관과 공무원, 일반직, 계약직 등으

로 종사하는 학예인력을 구분하여 표기하고 있음

- 이 때 국공립 학예인력의 구분을 고용형태로 구분하고 있을 뿐, 그들의 업무 특성에 따른 직군을 분류하고 있지 않아 학예인력 외 기타 전문인력에 대한 정확한 파악이 이루어지지 않고 있음
- 또한 학예인력 안에 교육직이나 기타 전문직이 포함되어있을 가능성이 높지만, 이에 대해서도 정확히 파악하는 것이 불가능함
- 사립의 경우, 학예인력과 학예직 외 전문직(교육/전시 등)을 분리하여 파악하고 있지만, 그들의 고용 형태(정규직/비정규직 등)은 분류하여 표기하고 있지 않음

[표 2-1] 미술관 인력현황 분류표(문화기반시설총람 기준)

9. 인력현황(국공립/국공립대학)										10. 인력현황(사립/사립대학)					
학예인력					일반인력					자원 봉사 자	학예 인력	기타 인력			자 원 봉 사 자
학예직공무원			공무 원 (일 반직 ,전 문계 약직 , 별정 직 등)	정규 직, 계약 직 등	일반 직 공무 원	일반 직원 정규 직	계약 직 등	인턴	학예 직 외 전문 직수 (교 육, 전시 등)			일반 직원	인턴		
학예 직 총인 원 (c=a+b)	학예 연구 관 (a)	학예 연구 사 (b)													

- 본 절에서는 국공립 및 사립미술관의 인력 종사 현황의 비교가 이루어질 수 있도록, 국공립 미술관의 학예직 공무원 외의 기타직(공무원, 일반직, 공무원직, 별정직)을 사립미술관의 학예직 외 전문직으로 통칭하여 비교하는 것으로 함
 - 이들을 학예직 외 전문직으로 구분하는 것이 정확한 분류는 아니겠으나, 해당 자료의 구분 상의 한계를 고려하고, 공무원으로 표기되어있는(일반직, 전문 계약직) 등의 직군 분류가 불가능하며 실제 국공립에서 다양한 전문직군이 이런 형태로 고용되어 활동한다는 점 등을 고려한 것임
- 학예인력 외 국공립에서는 일반인력, 사립에서는 기타 인력으로 분류하는 인력은 주로 행정직과 기타 인력을 포함하므로 이들은 일반 인력으로 분류하였음

■ 미술관에 종사하는 총 인력은 약 2,000여명 수준이고, 이 중 1/3 정도가 전문 직군임

- 학예직 및 학예직 외 전문직으로 종사하는 인력이 전체 인력 중 1/3 정도를 차지하고 있고, 나머지는 일반 인력으로 파악됨

－ 이 때 일반 인력이나 기타 전문인력군의 혼동된 분류 가능성은 있으므로, 절대적인 비율로 해석하는 것은 유의해야 함

■ 5년간, 국·공립 학예직 공무원 인력은 평균 20% 증가, 다양한 고용 형태의 학예직 외 전문인력은 증감의 변화 정도가 심한 편

- 이 때 학예직 공무원 외의 인력군(홍보전문직 등)과 공무원, 계약직 등 다양한 조건으로 고용되는 전문인력의 수가 확연히 증가한 것은, 2022년과 2024년 국립현대미술관의 해당 직군(학예인력 중 학예공무원 외의 전문인력군)의 인원이 전년 대비 급증한 결과가 반영된 것임

[그림 2-3] 국공립 연도별 인원 현황(2020~2024)



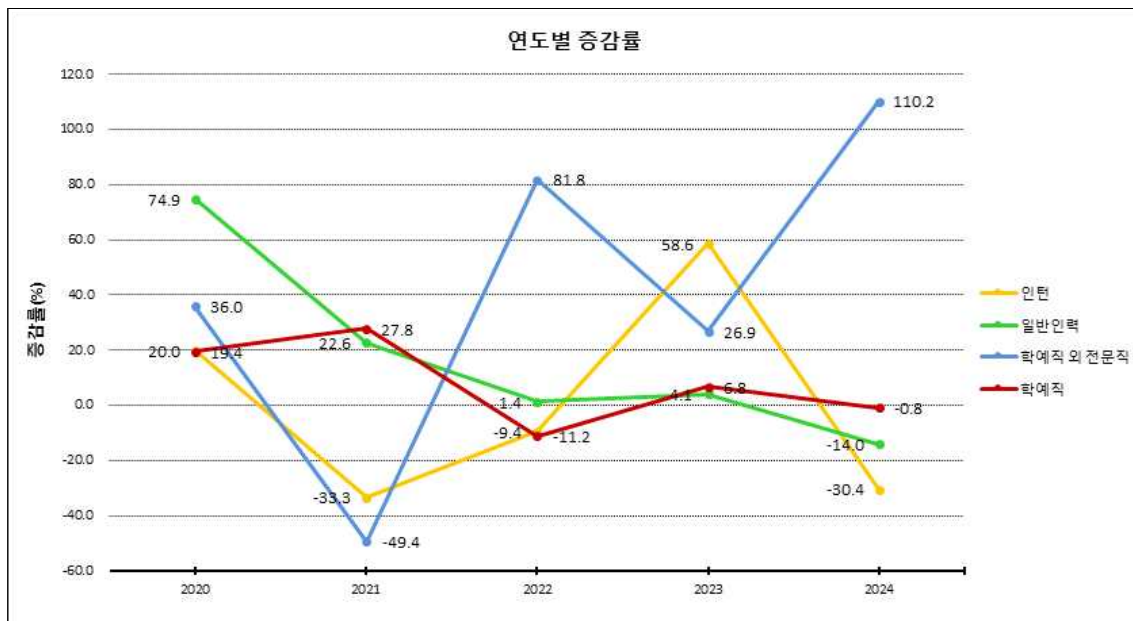
－ 그런데 2021년도에 해당 직군이 50%가량 감소했다가 익년에 다시 증가하고, 그 이후 2024년에 또 다시 증가하였다는 점은 해당 인력의 고용에 대한 국공립(특히 국립)의 인력운용계획의 지속성이나 안정성이 확보되지 않고 매년 매우 유동적으로

인력을 고용하고 있다는 의미로 해석해야 할 것임

[표 2-2] 국공립 직군별 인원 연도별 증감

연도	학예직	학예직 외 전문직	일반인력	인턴
2020	19.4	36.0	74.9	20.0
2021	27.8	-49.4	22.6	-33.3
2022	-11.2	81.8	1.4	-9.4
2023	6.8	26.9	4.1	58.6
2024	-0.8	110.2	-14.0	-30.4

[그림 2-4] 국공립 직군별 인력현황 증감률 그래프(2020~2024년)



- 5년간의 인력 현황 변동을 보면, 연간 변동이 심했던 학예직 외 전문직 분야 인력의 증가률이 높은 것으로 볼 수 있으나, 이를 해당 직군의 고용이 증가했다고 단순 해석하기는 어려움

- 국립현대미술관의 지역 분관 등이 증가함에 따라, 학예직 공무원 외의 전문인력들을 공무원이나 계약직 등 상대적으로 고용이 쉬운 형태로 활용한 것으로 추정되는데 이것이 1년 단위 이상의 지속적 증가로 이어지고 있다고 보기에에는 큰 폭의 감소와 증가가 반복되고 있어 이후 상황을 좀 더 지켜보고 해석해야할 것으로 보임

[표 2-3] 국공립 인력 5년간 변동치

연도	학예직	학예직 외 전문직	일반인력	인턴
2024	251	826	1,195	32
2020	209	336	1,074	48
증감(명)	42	488	121	-16
증감률(%)	20.1	145.8	11.3	-33.3

■ 국·공립 1관 당 직군별 평균 인원이 가장 많은 인력은 일반직(15명~17명), 학예직 및 전문직은 각각 3~4명 수준

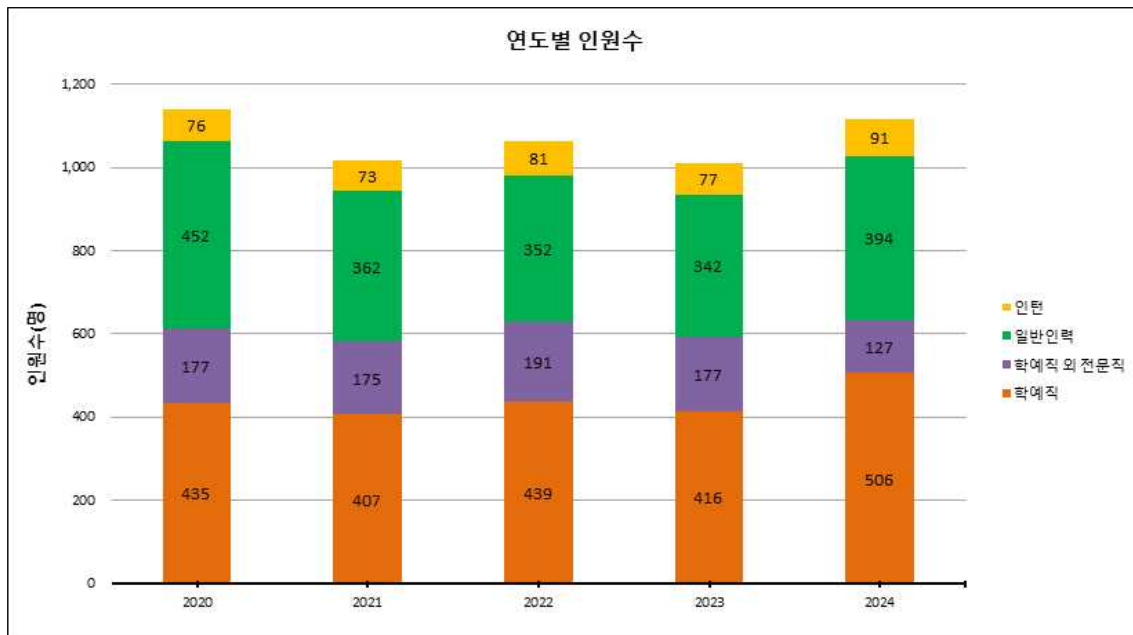
- 아이러니 한 것은, 국공립 1관 당 평균 인력은 일반직- 학예직 외 전문직- 학예직 순으로 학예직에 대한 중요성 인식에 비해, 평균 종사 인력은 일반직이 훨씬 많은 편
- 학예인력이 2020년부터 2024년까지 1관 당, 평균 2.86명에서 3.47명 수준이었던 것에 비해, 일반인력은 14.51명에서 17.38명으로 5배 이상 많은 편임
- 학예직 외 전문직은 학예직하고 비슷한 수준 정도였다가, 2024년 급증한 것으로 나타나는데 이는 2024년 국립현대미술관의 해당 직군의 급증과 연계된 결과로 지속적 현상으로 보기는 어려움

[표 2-4] 국공립 1관 당 직군별 평균 인원수

연도	학예직	학예직 외 전문직	일반인력	인턴	총 기관수
2020	2.86	4.60	14.71	0.66	73
2021	3.47	2.21	17.10	0.42	77
2022	2.96	3.86	16.69	0.36	80
2023	3.16	4.90	17.38	0.58	80
2024	3.14	10.30	14.94	0.40	80

■ 5년간, 사립미술관의 학예인력은 16.3%증가, 학예직 외 전문직 및 일반인력은 감소 추세

[그림 2-5] 사립미술관 연도별 인원 현황(2020~2024)



- 사립미술관의 학예인력은 2020년부터 2023년까지 약간씩의 증가와 감소를 반복하다가, 2024년에 21.6%의 큰 폭의 증가가 이루어지며, 5년간의 증감률에서는 +를 보임
- 이에 비해 학예직 외 전문직은 2020년부터 2023년까지 학예직과 유사하게 증가와 감소를 반복하다가, 2024년에 28.2%의 큰 폭의 감소가 이루어지며, 5년간의 증감률에서는 -를 보임

- 2024년 조사결과 상, 학예직 및 학예직 외 전문직의 증감률에 왜 전년과 상이한 큰 변화가 벌어졌는지의 원인에 대해서는 몇 가지 이유를 추정해볼 수 있음
 - 첫째는 정부 및 지자체의 인력지원사업이 청년 및 전문인력 지원 상 학예인력 대상 사업이 지속 증가하면서 반영된 것으로 볼 수도 있고, 둘째, 조사 상의 직군 재분류 상 복합직무를 모두 학예직으로 편입하고, 교육이나 특정 전문직만 학예직 외 전문직으로 분류하면서 생겨난 이슈로도 추정해볼 수 있음

[표 2-5] 사립 직군별 인원 연도별 증감

연도	학예직	학예직 외 전문직	일반인력	인턴
2020	5.1	1.7	27.3	-17.4
2021	-6.4	-1.1	-19.9	-3.9
2022	7.9	9.1	-2.8	11.0
2023	-5.2	-7.3	-2.8	-4.9
2024	21.6	-28.2	15.2	18.2

■ 사립 1관 당 직군별 평균 인원이 가장 많은 인력은 학예직(2명 수준), 일반인력(1~2명), 학예직 외 전문직은 1명 미만 수준

- 사립은 국공립과 달리 1관 당 인력 평균은 학예직이 많은 것으로 보이긴 하지만, 1관 평균 인력이 2명 남짓 수준이고, 일반 인력이 2명 약간 미만인 수준이란 점에서 열악한 인력 운용 상황을 재확인 시켜줌
- 특히 학예직 외 전문직이 1명 미만 수준을 벗어나지 못하고 있다는 점은, 교육프로그램 등을 많은 사립미술관에서 운영하고 있음에도 불구하고 교육 전문인력 등이 거의 채용되어 있지 않거나 한 명의 인력이 복수의 매우 많은 직무를 수행하는 상황이라고 해석할 수 있음

[표 2-6] 사립 1관 당 직군별 평균 인원수

연도	학예직	학예직 외 전문직	일반인력	인턴	총 기관수
2020	2.24	0.91	2.33	0.39	194
2021	2.10	0.90	1.87	0.38	194
2022	2.14	0.93	1.72	0.40	205
2023	2.02	0.86	1.66	0.37	206
2024	2.43	0.61	1.89	0.44	208

[그림 2-6] 사립 직군별 인력현황 증감률 그래프(2020~2024년)



– 위의 연도별 증감률 그래프를 보면, ‘24년의 학예직 및 학예직 외 전문직의 수치가 타 연도들에 비해 특이점을 보였다는 점이 분명히 보임. 해당 연도의 수치는 그 원인에 대한 정확한 파악 없이 해석하는 것은 오류가 발생할 것으로 보임

● 지난 5년간의 변화를 보면, 오랜기간 지적되어 온 사립미술관의 인력 운영의 열악함의 문제는 거의 해결되지 않은 것으로 보임

– 학예직 인력이 소폭 상승했지만(5년간 16.3%), 학예직 외 전문직의 급감(-28.3%), 일반 인력의 감소(-12.3%) 등을 함께 고려할 때 전체 인력 운용 상황은 안 좋은 편임

– 또한 인턴의 수는 꾸준히 증가하고 있어(15.7%), 사립미술관이 5년간 약 14개관이 증가했고 학예직에 대한 정책적 지원이 지속되고 있음에도 불구하고 전문인력의 고용과 활용에 대한 상황은 거의 나아지지 않고 있는 상황으로 보아야 함

[표 2-7] 사립 인력 5년간 변동치

연도	학예직	학예직 외 전문직	일반인력	인턴
2024	506	127	394	91
2020	435	177	452	76
증감(명)	71	-50	-58	15
증감률(%)	16.3	-28.2	-12.8	19.7

2. 미술시장 전문인력 종사현황 분석

■ 갤러리, 옥션, 아트페어 분야 종사자로 파악되고 있으며, 종사인력이 꾸준히 증가하는 추세

- 예술경영지원센터가 매년 발간하는 <미술시장실태조사>에서 미술시장 종사인력을 갤러리 종사자, 옥션 종사자, 아트페어 종사자로 분류하여 파악하고 있음

■ 화랑의 개수도 증가 추세이며, 그에 따른 종사인력도 증가하고 있음

- 종사인력 총 규모는 2019년 1,277명에서, 2024년 2,334명으로 약 83%가 증가하며 미술시장 활성화와 규모 확장에 따라 해당 분야에 유입되는 종사인력이 꾸준히 증가하는 추세임
- '19년 대비 '24년 조사에 참여한 기관 수가 460개에서 895개로 증가하며, 약 94.6%의 증가율을 보임. 즉 미술시장 주체인 기업 및 단체 수가 증가하면서 관련 인력의 유입도 증가한 것으로 볼 수 있음

[표 2-8] 화랑 인력 연간 총 종사자수(2019~2024)

연도	총 종사자수	총 기관수	정규직	비정규직
2019	1,277	460	1,017	260
2020	1,362	475	1,049	313
2021	1,375	503	841	534
2022	1,562	598	1,183	379
2023	2,159	831	1,502	657
2024	2,334	895	1,757	578

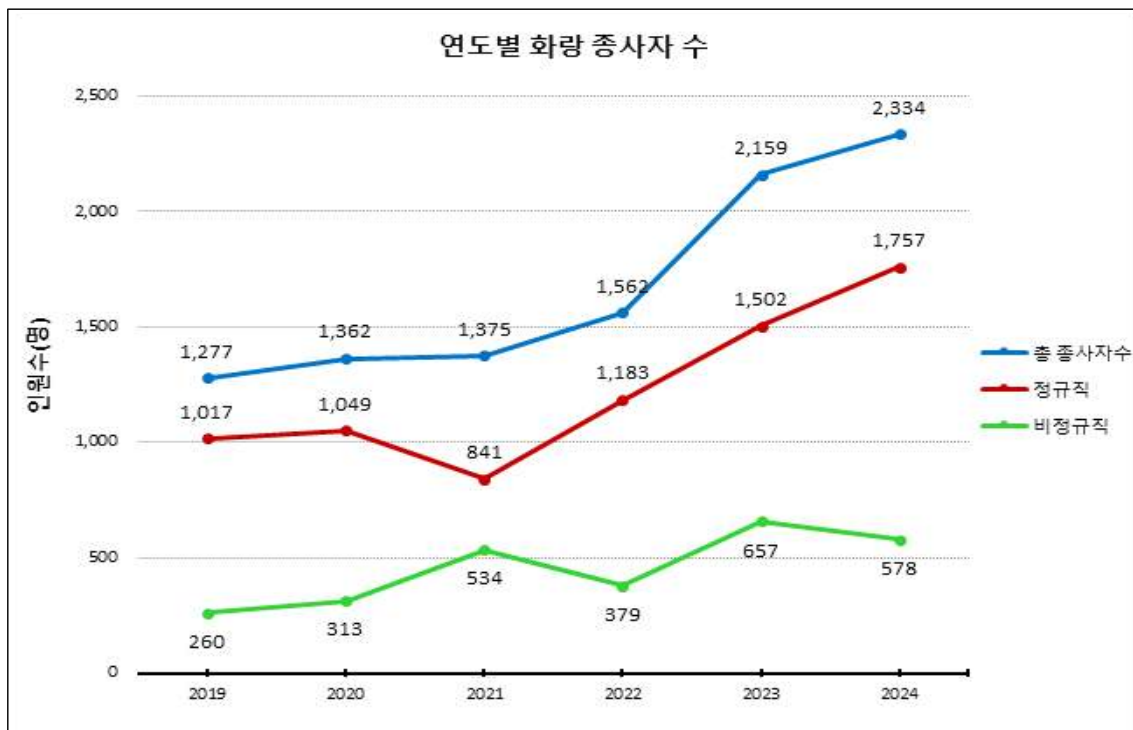
- 화랑은 정규직 근무 총 직원이 비정규직 근무 총 직원보다 6년 평균적으로 약 3배~3.5배 정도 많으며, 1관 당 평균적으로 정규직이 2명 정도, 비정규직이 0.5명 정도 수준임
- 전체 평균적으로 관 당 인력이 매우 적은 열악한 상황임에도 불구하고, 정규직 근무 직원 비율이 더 높은 이유는 대표자를 포함하여 인력수를 파악하고 있기 때문인 것으로 추정됨. 국내 화랑들 대부분 소규모 인력으로, 전체 종사자 중 1명은 대표를 포함하고, 그 외에 1명 정도의 정규직을 고용하여 운영되고 있다고 보임

- 또한 소수의 대형 화랑들의 정규직 직원 비율이 높기 때문이며, 소수의 직원을 정규직으로 채용하여 복수 직무의 일을 하는 형태로 운영되는 특성을 보이기 때문인 것으로 추정할 수 있음

[표 2-9] 화랑 연간 1관당 평균 종사자 수

연도	종사자	정규직	비정규직
2019	2.78	2.21	0.57
2020	2.87	2.21	0.66
2021	2.73	1.67	1.06
2022	2.61	1.98	0.63
2023	2.60	1.81	0.79
2024	2.61	1.96	0.65

[그림 2-7] 화랑의 연도별 종사자 현황



- 화랑 종사인력의 주요 담당 업무는 총괄이 1순위, 전시기획이 2순위, 전시보조 3순위, 행정 4순위, 홍보/영업/마케팅이 5순위를 보임

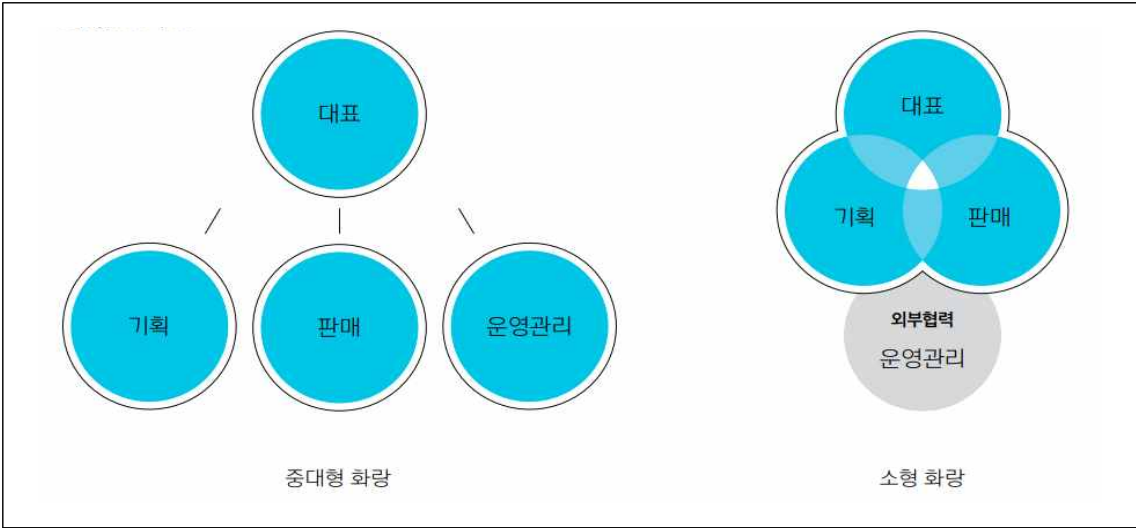
- 이는 매년 동일한 양상을 보이는데, 총괄이 1순위라는 점은 1명의 인원이 복수의 일을 하는 특성을 반영한 것이라 볼 수 있음. 특이한 점은 미술품 판매 및 마케팅 등이 미술시장 분야가 미술관 등의 분야보다 강조될 것으로 흔히 예상되는 것에 비해, 관련 분야 업무를 수행하는 경우는 높지 않다는 것임
- 또한 전시기획 및 전시보조 인력이 많다는 것은 미술관 분야와 유사하게 미술분야 전문인력 중 전시기획 관련 직무를 수행하는 인력에 대한 쏠림 현상이 미술시장에서도 유사하게 발견된다고 볼 수 있음

[그림 2-8] 화랑 종사인력의 담당업무별 인원 추이(총인원)



- 총괄이 1순위인 것은, 대표자를 포함하여 소수의 인력이 종사하기 때문에 업무의 분화가 잘 이루어지지 않고 있음을 보여주는 것이라 해석할 수 있으며, 의외로 홍보/영업/마케팅이 낮은 순위를 보인다는 점 또한 특이함
- 중대형 화랑은 기획, 판매, 운영관리 등의 업무 구분이 이루어지지만, 소형 화랑은 인력 규모의 한계로 업무 전문화 및 분류 이루어지지 않는 상황임을 미술시장실태 조사의 결과 상 확인된다 하겠음

[그림 2-9] 화랑들의 기본 조직도



자료: (사)한국화랑협회(2019), 「화랑 운영 및 미술품 유통 가이드북」, p.58

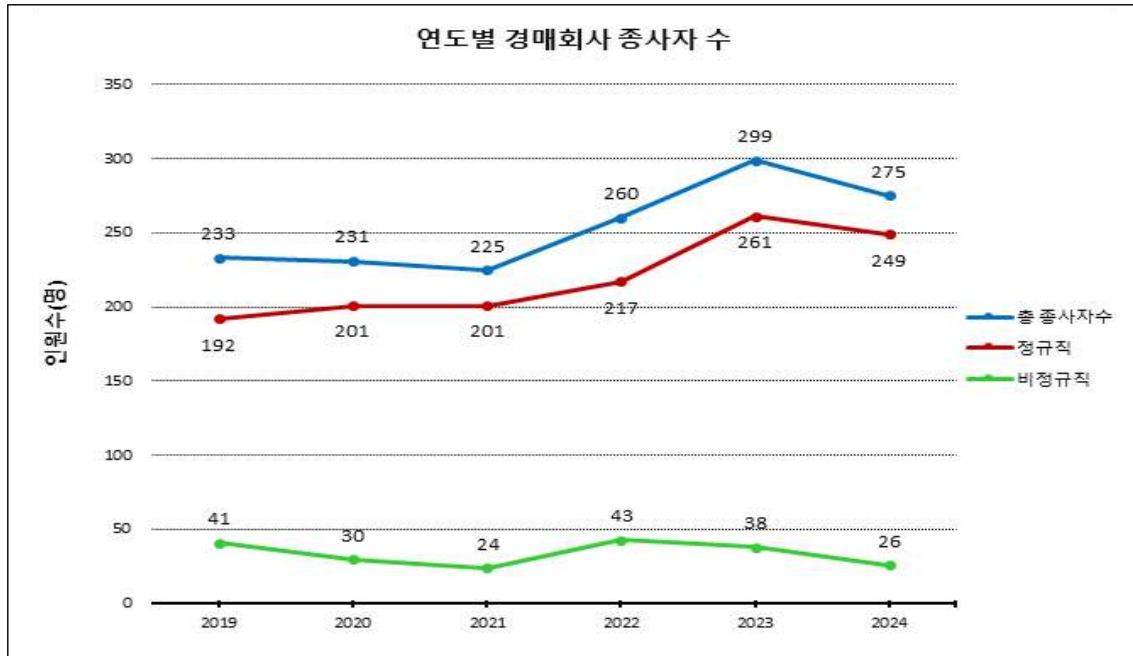
■ 경매분야 종사인력은 경매회사의 증가 정도와 거의 유사한 비율로 증가함

- 6년간 경매회사는 약 20%정도 증가했고, 총 종사인력의 규모 또한 약 18% 정도 증가하여 거의 유사한 추이를 보임
 - 2019년 총 기관수가 10곳이었는데, 6년간 약 2곳 정도가 늘었고, 총 종사자수는 약 42명 정도 증가했음
 - 경매회사는 정규직 인력의 비율이 비정규직에 비해 압도적으로 많아, 미술 분야 주요 기관의 인력 종사 형태 중 안정적 고용이 잘 이루어지는 곳으로 볼 수 있음

[표 2-10] 경매회사 연간 총 종사자수 및 고용 형태

연도	총 종사자수	총 기관수	정규직	비정규직
2019	233	10	192	41
2020	231	9	201	30
2021	225	9	201	24
2022	260	11	217	43
2023	299	12	261	38
2024	275	12	249	26

[그림 2-10] 연도별 경매회사 종사자수 변화



- 경매회사 1곳 당 평균 종사인력은 약 23명 수준이며, 정규직 인력이 약 20명 수준이고 비정규직 인력이 2~3명 정도임
- 6년 변화를 보면 비정규직 인력은 감소하는 추세임

[표 2-11] 경매회사 1곳 당 평균 종사인력 규모

연도	종사자	정규직	비정규직
2019	23.30	19.20	4.10
2020	25.67	22.33	3.33
2021	25.00	22.33	2.67
2022	23.64	19.73	3.91
2023	24.92	21.75	3.17
2024	22.92	20.75	2.17

[표 2-12] 연간 종사인력 증감률('19~'24년)

연도	총 종사자수	총 기관수	정규직	비정규직
2024	275	12	249	26
2019	233	10	192	41
증감(명)	42	2	57	-15
증감률(%)	18.0	20.0	29.7	-36.6

- 케이옥션, 서울옥션 등 대형 경매회사의 종사인력은 각각 약 10여명의 임원과 100명 규모의 인력이 근무하고 있어, 전체 인력 규모의 대부분을 차지
- 주요 인력들의 담당 업무를 보면, 경매기획이 1순위, 판매/고객관리/마케팅이 2순위인데 두 업무 종사인력 규모 간의 큰 차이가 없음
- 경매기획인력은 70~75명 수준, 판매/고객관리/마케팅이 약 65~70명 수준임. 그 다음 순위는 일반 행정 및 관리인력(약 5~60명 수준)임
- 경매기획인력은 경매회사 1곳 당 약 6~7명, 판매/고객관리/마케팅 인력은 약 5~7명 수준 정도임
- 전문경매사는 총 10명 수준으로, 경매회사 1곳 당 평균 적으로 1명 수준. 프리랜서로 종사하는 전문경매사가 거의 없는 한국의 상황을 고려할 때, 경매회사 1곳 당 전문경매인력이 1명 정도라는 것은 해당 직무의 전문인력의 전체 규모가 적은 상황임을 보여줌

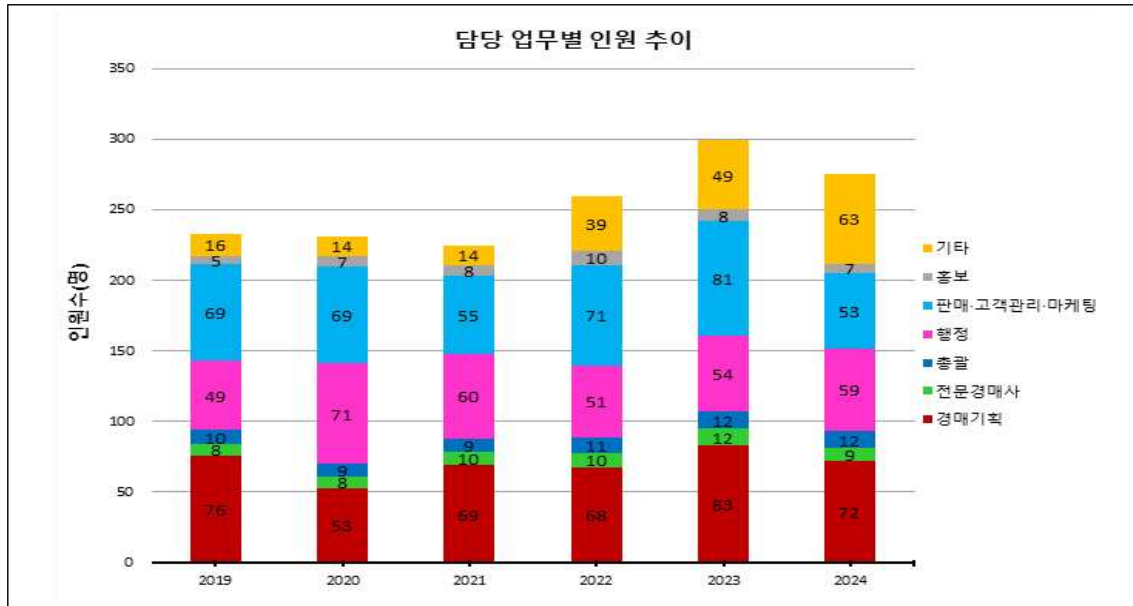
[표 2-13] 경매회사 업무별 총 종사인력

연도	경매기획	전문경매사	총괄	행정	판매·고객관리·마케팅	홍보	기타
2019	76	8	10	49	69	5	16
2020	53	8	9	71	69	7	14
2021	69	10	9	60	55	8	14
2022	68	10	11	51	71	10	39
2023	83	12	12	54	81	8	49
2024	72	9	12	59	53	7	63

[표 2-14] 경매회사 담당업무별 평균 종사인력 (1관 당)

연도	경매기획	전문경매사	총괄	행정	판매·고객관리·마케팅	홍보	기타
2019	7.60	0.80	1.00	4.90	6.90	0.50	1.60
2020	5.89	0.89	1.00	7.89	7.67	0.78	1.56
2021	7.67	1.11	1.00	6.67	6.11	0.89	1.56
2022	6.18	0.91	1.00	4.64	6.45	0.91	3.55
2023	6.92	1.00	1.00	4.50	6.75	0.67	4.08
2024	6.00	0.75	1.00	4.92	4.42	0.58	5.25

[그림 2-11] 경매회사 종사인력 담당업무별 인원 추이



■ 아트페어 종사인력은 연간 아트페어의 수가 증가하면서 함께 증가 추세를 보임

- 연간 개최되는 아트페어가 6년 간 약 54.7% 증가했고(29개 증가), 아트페어 관련 종사 인력도 약 136%증가했음(492명 증가)
- 미술시장의 호황과 규모 확대는 주로 화랑과 아트페어 개수의 증가로 연계되어, 연간 개최되는 아트페어의 수의 증가는 해당 분야에 종사하는 인력의 규모도 지속적으로 증가시키고 있음
- 아트페어 1곳 당 종사하는 인력은 2019년 평균 6.8명에서 2024년 10.4명으로 증가했음

[표 2-15] 아트페어 연간 종사자수 및 고용 형태

연도	총 종사자수	연간 횟수	정규직	비정규직
2019	361	53	127	234
2020	379	49	181	198
2021	353	35	123	230
2022	752	65	225	528
2023	851	71	287	564
2024	853	82	275	578

[표 2-16] 아트페어 종사인력 증감률(19~24년)

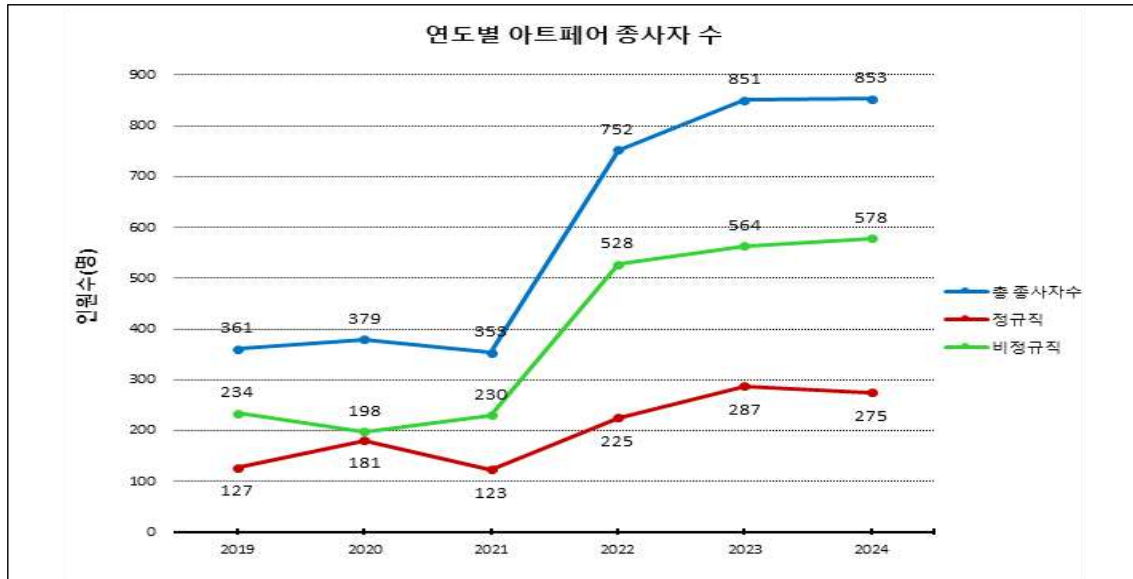
연도	총 종사자수	총 기관수	정규직	비정규직
2024	853	82	275	578
2019	361	53	127	234
증감(명)	492	29	148	344
증감률(%)	136.3	54.7	116.5	147.0

- 하지만 국내 아트페어 사무국 및 관련 회사의 고용 형태의 안정성은 그리 높지 못해, 정규직은 1곳 당 평균 3명 정도 수준이며 비정규직은 7~8명 수준으로 2배 이상 많은 것으로 나타남
- 6년간의 변화를 보면, 정규직 종사인력이 약 116.5% 증가하고 비정규직은 147% 증가한 것으로 보임

[표 2-17] 아트페어 1곳 당 평균 종사인력

연도	종사자	정규직	비정규직
2019	6.81	2.40	4.42
2020	7.73	3.69	4.04
2021	10.09	3.51	6.57
2022	11.57	3.46	8.12
2023	11.99	4.04	7.94
2024	10.40	3.35	7.05

[그림 2-12] 연간 아트페어 종사자 수 변화



- 주요 직무별 인력 종사현황을 살펴보면, 전시보조 인력이 가장 많고, 2순위가 전시기획 인력, 3순위가 홍보/영업/마케팅 인력으로 나타남
- 아트페어 행사기간 동안 비정규직으로 고용되는 전시기획 및 보조인력이 총 종사자수에 영향을 미친 것으로 보이고, 작품 판매 및 고객관리를 위한 홍보/영업/마케팅 인력이 많은 것을 볼 수 있음
- <미술시장 실태조사>에서 담당업무 종사인력 당의 정규직/비정규직 고용형태에 대해 확인하고 있지 않아 정확히 파악할 수는 없으나 아트페어 행사기간 동안에 단기 고용되는 인력이 상당히 많을 것으로 추정됨

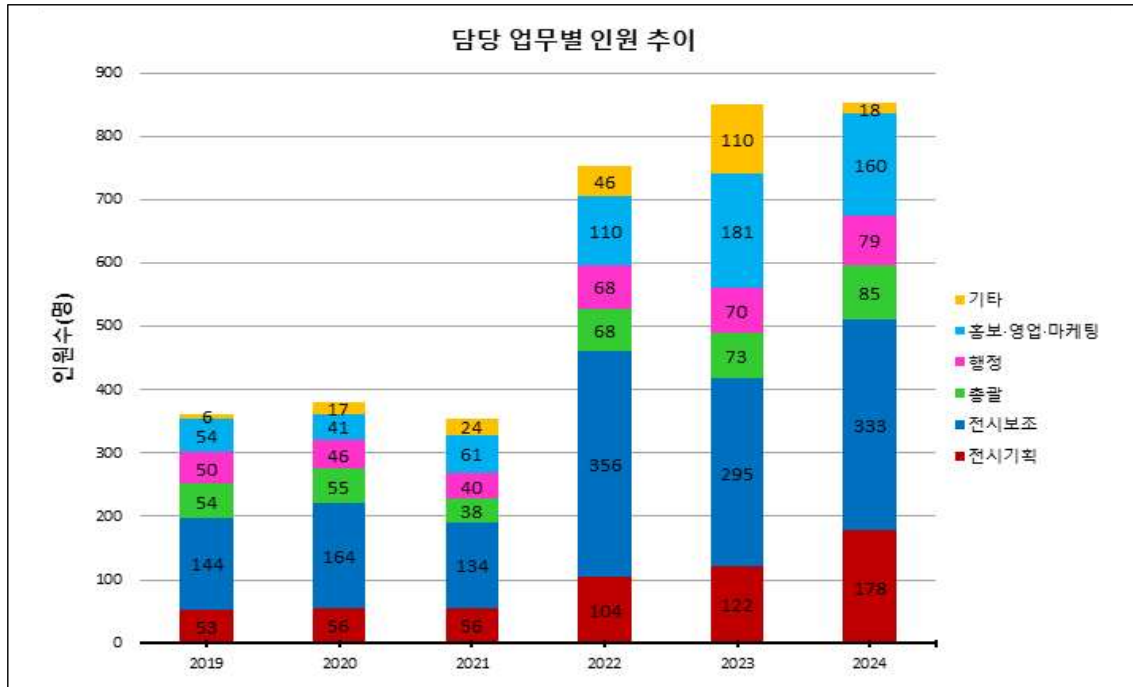
[표 2-18] 아트페어_담당업무별 총 종사자수

연도	전시기획	전시보조	총괄	행정	홍보·영업·마케팅	기타
2019	53	144	54	50	54	6
2020	56	164	55	46	41	17
2021	56	134	38	40	61	24
2022	104	356	68	68	110	46
2023	122	295	73	70	181	110
2024	178	333	85	79	160	18

[표 2-19] 아트페어_담당업무별 1곳 당 평균 종사자수

연도	전시기획	전시보조	총괄	행정	홍보·영업·마케팅	기타
2019	1.00	2.72	1.02	0.94	1.02	0.11
2020	1.14	3.35	1.12	0.94	0.84	0.35
2021	1.60	3.83	1.09	1.14	1.74	0.69
2022	1.60	5.48	1.05	1.05	1.69	0.71
2023	1.72	4.15	1.03	0.99	2.55	1.55
2024	2.17	4.06	1.04	0.96	1.95	0.22

[그림 2-13] 아트페어_담당업무별 인원 추이('19~'24년)



3. 미술 분야 전문인력 공급현황 분석

■ 미술 분야 전문 인력으로서 공급되는 인력의 현황 파악을 위해 고등교육 기관(대학 및 대학원)의 관련 전공 졸업생의 규모와 취업률을 분석함

- 고등교육기관 졸업생 관련 현황은 <고등교육통계>자료를 통해 확인하였으며, 관련 전문인력이 실기 및 다양한 이론 전공 과정을 통해 배출될 수 있다는 점을 고려하여 ‘예체능계열’과 ‘인문계열’을 모두 살펴봄
- 예체능 계열에서는 미술 관련 실기 및 이론 전공 모두를 포함하며, 인문계열에서는 ‘문화’ 관련 전공, ‘민속’ 관련 전공, ‘역사 및 고고학’ 관련 전공 등을 통해 미술사, 미학, 예술학, 보존과학 등 관련 전공 분야 인력들이 배출된다는 추정 하에 최대한 폭넓게 인력 공급 상황을 추정하고자 하였음
 - 인문계열은 크게 2가지 전공 분야, ①문화·민속, ②역사·고고학으로 분류됨
 - 예체능계열에서 미술 관련 전공 분야는 크게 10가지로, ① 디자인일반, ②산업디자인, ③시각디자인, ④기타디자인, ⑤공예, ⑥사진·만화, ⑦영상·예술, ⑧순수미술, ⑨응용미술, ⑩조형 분류됨

- 졸업생 현황은 2020년부터 2023년 졸업생까지의 현황을 분석하였음

1) 대학/대학원 과정 졸업생 현황의 특징

■ 대학 과정 졸업생 배출 관련

- 학부 졸업생은 연간 약 2만명 수준으로, 인문계열보다는 예체능계열 졸업생이 당연히도 훨씬 많으며, 디자인 및 영상 분야 졸업생이 많은 비율을 차지함
- 대학과정으로부터의 졸업생 중 인문계열 졸업생은 연 평균 약 4,000명 수준이며, 역사 및 고고학 분야 졸업생이 조금 더 많은 편임(약 1.4배 수준)
 - 전체적 졸업생 중 여성이 더 많긴 하지만, 문화민속 계열에 비해(여성이 2배 정도 많음) 역사/고고학 분야 졸업생은 성별 차이가 거의 없는 정도임
- 예체능 계열 졸업생은 디자인 분야가 연간 약 8,500명, 영상예술 분야가 약 3,500명, 순수미술 및 조형 분야가 약 2,500명 수준임
 - 예체능 계열 졸업생은 인문계열보다 여성 집중 현상이 좀 더 강하여(남성 대비 평균 3~5배) 미술 분야로 배출되는 전공생은 여성 인력이 훨씬 많은 상황임

[표 2-20] 2023-2022 졸업(대학)

대계열	중계열	소계열	졸업자(계)	취업률	남자(명)	여자(명)
인문계열	인문과학	문화·민속	1,774	60.4	602	1,172
인문계열	인문과학	역사·고고학	2,162	54.8	1,045	1,117
예체능계열	디자인	디자인일반	1,244	65.7	329	915
예체능계열	디자인	산업디자인	1,572	62.3	514	1,058
예체능계열	디자인	시각디자인	2,201	61.0	456	1,745
예체능계열	디자인	기타디자인	3,659	64.9	944	2,715
예체능계열	응용예술	공예	732	63.5	103	629
예체능계열	응용예술	사진·만화	1,099	57.5	359	740
예체능계열	응용예술	영상·예술	3,582	66.3	778	2,804
예체능계열	미술·조형	순수미술	2,144	55.8	391	1,753
예체능계열	미술·조형	응용미술	429	60.3	77	352
예체능계열	미술·조형	조형	459	61.7	95	364
			21,057	61.2	5,693	15,364

자료: 고등교육기관 졸업자 취업통계보(2023-2021)

[표 2-21] 2022-2021 졸업(대학)

대계열	중계열	소계열	졸업자(계)	취업률	남자(명)	여자(명)
인문계열	인문과학	문화·민속	1,790	62.7	622	1,168
인문계열	인문과학	역사·고고학	2,471	56.1	1,201	1,270
예체능계열	디자인	디자인일반	1,272	63.7	309	963
예체능계열	디자인	산업디자인	1,752	69.5	626	1,126
예체능계열	디자인	시각디자인	2,247	66.9	458	1,789
예체능계열	디자인	기타디자인	3,999	67.5	1,074	2,925
예체능계열	응용예술	공예	878	64.1	123	755
예체능계열	응용예술	사진·만화	979	65.3	334	645
예체능계열	응용예술	영상·예술	3,510	67.9	809	2,701
예체능계열	미술·조형	순수미술	2,406	61.6	426	1,980
예체능계열	미술·조형	응용미술	390	60.8	68	322
예체능계열	미술·조형	조형	470	59.0	112	358
			22,164	63.8	6,162	16,002

자료: 고등교육기관 졸업자 취업통계보(2022-2021)

[표 2-22] 2021-2020 졸업(대학)

대계열	중계열	소계열	졸업자(계)	취업률	남자(명)	여자(명)
인문계열	인문과학	문화·민속	1,603	58.5	500	1,103
인문계열	인문과학	역사·고고학	2,409	53.7	1,190	1,219
예체능계열	디자인	디자인일반	1,231	68.6	303	928
예체능계열	디자인	산업디자인	1,647	66.2	552	1,095
예체능계열	디자인	시각디자인	2,008	65.3	428	1,585
예체능계열	디자인	기타디자인	4,059	67.0	1,085	2,974
예체능계열	응용예술	공예	740	68.1	104	636
예체능계열	응용예술	사진·만화	964	65.5	370	594
예체능계열	응용예술	영상·예술	3,450	65.7	837	2,613
예체능계열	미술·조형	순수미술	2,380	60.5	388	1,992
예체능계열	미술·조형	응용미술	331	62.1	41	290
예체능계열	미술·조형	조형	440	56.7	100	340
			21,262	63.2	5,893	15,369

자료: 고등교육기관 졸업자 취업통계보(2021-2020)

■ 대학원 졸업생 배출 관련

- 인문계열과 예체능계열의 진학률은 약 7% 수준으로, 자연계열과 공학계열 다음의 3순위 정도의 진학률을 보임
 - 인문 계열 7.6%, 예체능계열 7.2%, 자연계열 13.8%, 공학계열 8.7%, 사회계열 3.7%, 교육계열 3.5%
 - 2023년 고등교육기관 졸업자 취업통계 조사결과 발표자료에 따르면, 계열별 진학률은 전반적으로 전년 대비 증가하고 있는데 사회 및 교육 계열은 감소하는 반면 이공계 및 예체능계열은 증가 추이를 보임

[표 2-23] 고등교육기관 졸업자 계열별 취업통계 현황

(단위 : 명, %, %p)

구 분	2023						2022						증 감	
	졸업자	취업 대상자	취업자	취업률 (A)	진학자	진학률 (B)	졸업자	취업 대상자	취업자	취업률 (a)	진학자	진학률 (b)	취업률 (A-a)	진학률 (B-b)
전 체	646,062	554,281	389,668	70.3	42,686	6.6	558,039	479,573	333,909	69.6	36,961	6.6	0.7	0.0
인문계열	64,040	51,326	31,575	61.5	4,865	7.6	46,956	37,376	22,387	59.9	3,458	7.4	1.6	0.2
사회계열	171,812	146,149	101,395	69.4	6,356	3.7	138,161	117,824	77,582	65.8	5,470	4.0	3.6	△0.3
교육계열	46,041	42,532	29,575	69.5	1,624	3.5	30,959	28,051	17,793	63.4	1,243	4.0	6.1	△0.5
공학계열	157,695	136,079	97,891	71.9	13,721	8.7	151,372	131,631	95,309	72.4	12,133	8.0	△0.5	0.7
자연계열	62,381	50,606	33,675	66.5	8,635	13.8	59,428	48,173	32,387	67.2	8,031	13.5	△0.7	0.3
의약계열	70,334	66,088	54,255	82.1	2,173	3.1	64,540	60,630	50,387	83.1	1,987	3.1	△1.0	0.0
예체능계열	73,759	61,501	41,302	67.2	5,312	7.2	66,623	55,888	38,064	68.1	4,639	7.0	△0.9	0.2

주) 계열분류는 「2023 학과(전공) 분류 자료집(한국교육개발원, 2023)」을 적용함

자료: 2023 고등교육기관 졸업자 취업통계 조사결과 발표

- 인문계열 및 예체능 계열 일반 대학원 졸업생은 연간 약 3천여명 수준임
 - 학부 졸업생이 디자인 계열이 훨씬 많았던 것에 비해, 대학원 졸업생은 디자인 분야는 상대적으로 적고 문화 민속 분야, 영상예술 분야, 순수미술 분야 등이 많은 편임
 - 대학원 졸업생도 여성 비율이 높은 편이나, 학부 졸업생의 여성 비율이 남성보다 3~4배 이상 높았던 것에 비해 약 2배 정도 차이나는 것으로 나타남

[표 2-24] 2023-2022 졸업(일반대학원)

대계열	중계열	소계열	졸업자(계)	취업률	남자(명)	여자(명)
인문계열	인문과학	문화·민속	658	76.1	176	482
인문계열	인문과학	역사·고고학	253	70.7	140	113
예체능계열	디자인	디자인일반	582	70.7	158	424
예체능계열	디자인	산업디자인	60	82.1	29	31
예체능계열	디자인	시각디자인	21	50.0	4	17
예체능계열	디자인	기타디자인	285	77.8	89	196
예체능계열	응용예술	공예	138	51.8	39	99
예체능계열	응용예술	사진·만화	79	81.8	35	44
예체능계열	응용예술	영상·예술	526	82.1	166	360
예체능계열	미술·조형	순수미술	402	57.0	106	296
예체능계열	미술·조형	응용미술	12	75.0	1	11
예체능계열	미술·조형	조형	200	63.5	54	146
			3,216	69.9	997	2,219

자료: 고등교육기관 졸업자 취업통계보(2023-2022)

[표 2-25] 2022-2021 졸업(일반대학원)

대계열	중계열	소계열	졸업자(계)	취업률	남자(명)	여자(명)
인문계열	인문과학	문화·민속	635	71.9	172	463
인문계열	인문과학	역사·고고학	322	63.6	169	153
예체능계열	디자인	디자인일반	497	73.8	150	347
예체능계열	디자인	산업디자인	79	75.9	30	49
예체능계열	디자인	시각디자인	25	100.0	7	18
예체능계열	디자인	기타디자인	266	80.9	94	172
예체능계열	응용예술	공예	119	65.5	38	81
예체능계열	응용예술	사진·만화	43	66.7	18	25
예체능계열	응용예술	영상·예술	491	80.6	126	365
예체능계열	미술·조형	순수미술	381	59.3	95	286
예체능계열	미술·조형	응용미술	21	64.7	2	19
예체능계열	미술·조형	조형	189	69.0	51	138
			3,068	72.7	952	2,116

자료: 고등교육기관 졸업자 취업통계보(2022-2021)

[표 2-26] 2021-2020 졸업(일반대학원)

대계열	중계열	소계열	졸업자(계)	취업률	남자(명)	여자(명)
인문계열	인문과학	문화·민속	583	74.5	160	423
인문계열	인문과학	역사·고고학	277	72.4	158	119
예체능계열	디자인	디자인일반	403	76.1	95	308
예체능계열	디자인	산업디자인	53	89.3	19	34
예체능계열	디자인	시각디자인	25	80.0	7	13
예체능계열	디자인	기타디자인	205	77.7	63	142
예체능계열	응용예술	공예	96	65.5	38	81
예체능계열	응용예술	사진·만화	29	81.3	13	16
예체능계열	응용예술	영상·예술	358	79.8	101	257
예체능계열	미술·조형	순수미술	368	61.5	94	274
예체능계열	미술·조형	응용미술	18	71.4	1	17
예체능계열	미술·조형	조형	192	72.7	57	135
			2,602	75.2	794	1,808

자료: 고등교육기관 졸업자 취업통계보(2021-2020)

[표 2-27] 2023-2022 졸업(특수대학원)

대계열	중계열	소계열	졸업자(계)	취업률	남자(명)	여자(명)
인문계열	인문과학	문화·민속	392	80.1	114	274
인문계열	인문과학	역사·고고학	2	100.0	1	1
예체능계열	디자인	디자인일반	123	76.1	16	107
예체능계열	디자인	산업디자인	49	93.8	30	19
예체능계열	디자인	시각디자인	72	86.2	17	55
예체능계열	디자인	기타디자인	452	78.9	159	293
예체능계열	응용예술	공예	19	84.2	4	15
예체능계열	응용예술	사진·만화	18	81.3	10	8
예체능계열	응용예술	영상·예술	828	79.1	239	589
예체능계열	미술·조형	순수미술	105	64.4	12	93
예체능계열	미술·조형	응용미술	12	77.8	7	5
예체능계열	미술·조형	조형	32	46.7	4	28
			2,104	79.1	613	1,491

자료: 고등교육기관 졸업자 취업통계보(2023-2022)

- 특수대학원 졸업생은 2023년 2월 졸업생 정보만 확인되는데, 약 2천여명 정도의 졸업생이 배출되며, 그 중 영상예술 분야 전공자가 많음

2) 대학/대학원 졸업생의 취업률 관련

- 학부 졸업생의 평균적인 취업률은 약 60% 수준인데, 고등교육기관 중 전문대 및 일반대 졸업자 취업률 평균이 65%~70% 수준이란 점과 비교할 때 상대적으로 낮은 편임
 - 2023년 졸업자 중 전문대 졸업생 취업률은 약 72.4%, 일반대학은 64.6%임. 취업률은 졸업자 수에서 진학자, 입대자, 제외 인정자를 뺀 취업대상자 중 취업한 사람의 비율을 의미함
- 대학원 졸업생의 평균적인 취업률은 약 70%을 웃도는 수준으로 학부 졸업생보다 높게 나타남
 - 전공 전반적으로 학부 보다는 높은 취업률을 보이며, 전공별로는 공예 및 순수미술 분야 졸업생의 취업률이 상대적으로 낮은 편임
 - 단, 특수대학원 졸업생 중 매우 소수의 인력이 100% 취업률도 취합되는 등 일부 특이하게 높게 측정된 값의 영향이 반영된 부분이 있음
- 전공 계열의 특성 상, 1인 창(사)업자 비율이 전체 전공 중 가장 높고, 개인창작활동 종사자 또한 가장 높아 건강보험 직장가입자 비율이 매우 낮은 편임

[표 2-28] 고등교육기관 졸업자 계열별 취업 현황

(단위: 명, %)

구분	졸업자	취업 대상자	취업자	취업률	취업 현황 (전체 취업자 대비 비율)					
					건강보험 직장가입자	해외 취업자	농림어업 종사자	개인 창작활동 종사자	1인창(사)업자	프리랜서
전 체	646,062	554,281	389,668	70.3	344,899 (88.5)	2,165 (0.6)	498 (0.1)	2,016 (0.5)	11,445 (2.9)	28,645 (7.4)
인문계열	64,040	51,326	31,575	61.5	26,138 (82.8)	449 (1.4)	16 (0.1)	44 (0.1)	1,543 (4.9)	3,385 (10.7)
사회계열	171,812	146,149	101,395	69.4	91,227 (90.0)	694 (0.7)	172 (0.2)	57 (0.1)	3,357 (3.3)	5,888 (5.8)
교육계열	46,041	42,532	29,575	69.5	26,478 (89.5)	21 (0.1)	9 (0.0)	47 (0.2)	833 (2.8)	2,187 (7.4)
공학계열	157,695	136,079	97,891	71.9	91,747 (93.7)	485 (0.5)	67 (0.1)	159 (0.2)	1,227 (1.3)	4,206 (4.3)

구분	졸업자	취업 대상자	취업자	취업률	취업 현황 (전체 취업자 대비 비율)					
					건강보험 직장가입자	해외 취업자	농림어업 종사자	개인 창작활동 종사자	1인창 (사)업자	프리 랜서
자연계열	62,381	50,606	33,675	66.5	29,933 (88.9)	238 (0.7)	202 (0.6)	56 (0.2)	986 (2.9)	2,260 (6.7)
의약계열	70,334	66,088	54,255	82.1	51,880 (95.6)	67 (0.1)	6 (0.0)	— —	665 (1.2)	1,637 (3.0)
예체능계열	73,759	61,501	41,302	67.2	27,496 (66.6)	211 (0.5)	26 (0.1)	1,653 (4.0)	2,834 (6.9)	9,082 (22.0)

주) 계열분류는 「2023 학과(전공) 분류 자료집(한국교육개발원, 2023)」을 적용함.
자료: 2023 고등교육기관 졸업자 취업통계 조사결과 발표

- 즉, 전공별 유지취업률 상, 전체 전공 계열 중 예체능계열이 가장 낮은 수준을 보임(66.8%)
 - 인문계열 79.0%, 사회계열 82.0%, 교육계열 85.4%, 공학계열 85.4%, 자연계열 78.1%, 의약계열 78.8%, 예체능계열 66.8%
 - 전체 유지 취업률이 80.9%로, 인문계열(79.0%), 자연계열(78.1%), 의약계열(78.8%), 예체능계열(66.8%)은 전체 유지 취업률보다 낮은 수준

[표 2-29] 고등교육기관 졸업자 계열별·학교 유형별 유지취업률(4차) 현황

(단위: %, %p)

구분	고등교육기관			전문대학			대학			대학원		
	2023	2022	증감	2023	2022	증감	2023	2022	증감	2023	2022	증감
전 체	80.9	80.5	0.4	75.1	75.9	△0.8	78.9	81.0	△2.1	90.7	91.0	△0.3
인문계열	79.0	75.3	3.7	65.9	66.3	△0.4	74.1	75.4	△1.3	85.8	82.7	3.1
사회계열	82.0	78.7	3.3	73.5	72.8	0.7	79.3	79.9	△0.6	92.3	91.2	1.1
교육계열	85.4	81.7	3.7	77.5	76.5	1.0	80.5	80.0	0.5	92.3	91.4	0.9
공학계열	85.4	85.7	△0.3	78.7	79.8	△1.1	85.9	87.2	△1.3	94.0	94.1	△0.1
자연계열	78.1	78.7	△0.6	66.3	68.6	△2.3	77.6	79.0	△1.4	87.2	90.0	△2.8
의약계열	78.8	82.8	△4.0	79.9	81.7	△1.8	73.4	82.4	△9.0	86.9	90.8	△3.9
예체능계열	66.8	67.7	△0.9	61.9	63.7	△1.8	66.7	69.1	△2.4	81.4	81.3	0.1

주 1) 계열분류는 「2023 학과(전공) 분류 자료집(한국교육개발원, 2023)」을 적용함.

2) 차수별 유지취업자 : 12월 건강보험 직장가입자 중, 3개월·6개월·9개월·11개월 후에도 건강보험 직장가입자 자격을 유지하는 자

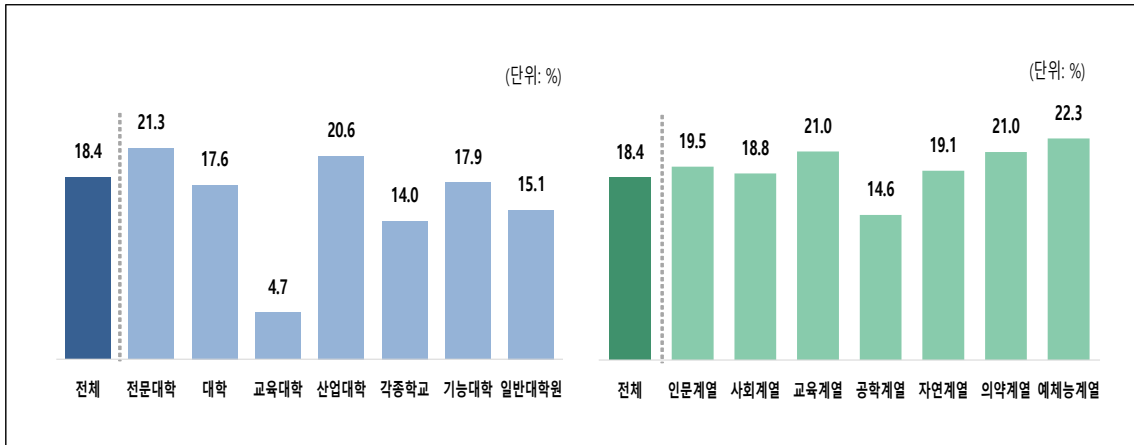
3) 차수별 유지취업률 = (차수별 유지취업자 / 12월 건강보험 직장가입자) x 100

4) 대학원은 2022년도까지 일반대학원만 조사, 2023년부터 전문 및 특수대학원까지 포함되어 전수 조사됨.

자료: 2023 고등교육기관 졸업자 취업통계 조사결과 발표

- 또한 계열별 일자리 이동률에서 예체능 계열의 일자리 이동률이 가장 높은 것으로 나타남

[그림 2-14] 계열별 일자리 이동률



3) 시사점

- 대학 과정 관련 전공으로부터의 졸업생은 연간 약 2만명 수준으로, 앞서 살펴본 관련 분야 종사자 현황이 연간 약 5천여명 수준이라는 점을 고려할 때 단순 비교만으로 노동시장이 감당하고 있는 규모보다 공급이 압도적으로 많은 상황임
 - 매년 약 2만여명의 학부 졸업생이 배출되고 있지만, 노동시장은 약 5천여명 정도의 자리를 유지하고 있는 구조라면 미술분야 노동시장의 크기는 작고 정체되어 있어 신규 진입자의 진입이 어렵도, 진입해도 단기간 이탈하고 있음을 의미함
- 즉, 이 구조가 의미하는 것은 공급 과정이 구조적으로 이루어지고 있다는 점이며, 노동시장의 흡수력(capacity)가 지나치게 낮다는 것
 - 전공 교육을 받은 연간 23,000명 중 극히 일부만이 분야 내에서 장기 고용을 유지. 이는 단순한 경기 변동이 아니라, 산업 구조 자체가 고용을 크게 늘릴 수 없는 상태임을 의미함
- 또한 ‘대체 가능성’과 ‘진입장벽 낮음’ → 노동시장 단가 하락으로 이어지고 있다는 것을 추정할 수 있음

- 미술 분야는 전반적으로 인력의 초과 공급 → 낮은 임금 → 단기 계약 → 잦은 이탈이 반복되는 구조가 뚜렷함. 전공자가 아닌 타 전공자의 유입 가능성까지 고려하면 실제 경쟁은 더 심할 것으로 추정됨
- 직무 구조의 문제 또한 지적해야 하는데, 전문 분야 대비 ‘일자리 유형’이 정규직 중심이 아니라는 점임
 - 학예, 예술기획, 문화기반시설 운영 등은 정규직이 적고 계약직과 프로젝트직이 많음. 즉 일자리는 늘어도 재직자가 축적되지 않으니, 연간 5,000명이라는 수치도 실제로는 '유동적인 단기 인력의 합계'일 가능성이 크다는 것
- 인력 양성 시스템과 산업 수요 구조 간의 미스매치가 문제라는 것이고, 산업 수요 구조 속에서 필요로 하는 다양한 인력을 양성하고 이 구조적 매칭을 해결하기 위한 방안을 모색해야한다는 것을 알 수 있음
 - 대학은 인력을 대량 공급, 산업은 소규모·저임금·비정규직 중심의 고용, 따라서 교육-노동시장 간 구조적 미스매치가 심각함. 공급 과잉이 문제라기보다 “산업 구조가 흡수할 수 없는 인력 공급 체계가 지속”되는 것이 핵심 문제임
- 인력 공급이 ‘전문 직무별 수요’와 맞지 않다는 점에 주목하여 정책적 방향에 대해 고민해야할 필요가 있음
 - 전공자 23,000명은 큰 숫자이지만, 실제 산업이 필요로 하는 것은 세분화된 직종별 전문인력인데, 공급은 광범위·일반적 교육으로 이루어지는 반면 수요는 극도로 특화된 전문직을 원하기 때문에 구조적 미스매치 발생한다고 보아야 할 것임

제3절 미술 인력에 대한 정책지원의 특징

1. 정책지원사업 분석 개요

■ 분석대상 기관 선정 및 사업 범위

- 본 연구에서 분석하는 정책지원 대상으로서의 미술 인력은 창작자를 제외한 인력 모두를 포함함
 - 본 연구의 목적 및 범위에서도 밝힌 바와 같이, 창작자는 본 연구에서 검토하는 주된 인력 대상군이 아닌 관계로 제외함. 그 외의 기획자, 미술감정평가인력, 미술시장 인력, 미술교육 인력 등 각종 매개인력 등은 모두 포괄하여 살펴봄
- 정책지원사업의 본래 목적이 인력지원의 성격이 아닐지라도(프로젝트 지원), 해당 프로젝트 수행을 통해 해당 인력의 커리어 형성과 전문성 강화가 이루어진다는 전제 하에 직접적인 인력지원형태(교육형, 인건비 지원 등)이 아닌 지원사업도 포함하여 분석함
- 사업 유형의 특징 구분은 다음 분류에 따름
 - ① 인건비 보조: 인건비나 창작비 등의 형태로 임금을 보존하거나 지원하는 형식
 - ② 프로젝트 지원: 해당 인력군이 직접 기획, 운영, 참여하는 프로젝트 비용에 대한 재정 지원을 통해 커리어 형성을 돕는 형식
 - ③ 교육/양성 제공: 교육프로그램 제공이나 참여 지원, 재교육/ 보수교육 제공
 - ④ 국제역량 강화 지원: 해외 연수나 교육, 레지던시 참여 지원 등
 - ⑤ 기타 지원
- 정책지원사업 분석의 대상은 크게 5군데로, 예술경영지원센터, 한국문화예술위원회, 국립중앙박물관/사립미술관협회 학예인력지원사업, 한국문화예술교육진흥원, 국립문화재연구소임
 - 예술경영지원센터는 창작자를 제외한 미술 분야 인력들(특히 미술시장인력을 포함)에 대한 지원과 해당 인력들의 커리어패스 구성 상에 도움이 되는 프로젝트나 사업 지원(예술기업 창업지원 등)까지 폭넓은 사업을 하는 것이 특징임

- 한국문화예술위원회는 창작자 및 기획자가 대상이 되는 지원사업을 주로 하는데, 주로 프로젝트 단위의 지원이 이루어지지만 그 지원사업 진행을 통해 해당 인력들의 커리어패스가 형성되고 확장될 수 있는 의미에서 해당 사업들의 의의를 볼 수 있을 것임
- 국립중앙박물관, 한국사립미술관협회는 박물관 및 미술관 학예사자격제도 및 에듀케이터 관련으로 학예사자격증 취득자 관련 보수교육 및 교육사업, 인건비 지원사업 등을 운영하고 있다는 점에서 대상기관으로 포함함
- 한국문화예술교육진흥원은 미술교육 분야 종사인력에 대한 다양한 지원사업들을 하는데, 주로 그들의 교육사업활동을 진흥하는 목적의 사업을 통한 커리어형성 및 유지 목적의 사업들이 운영되고 있음
- 문화재청 산하 국립문화재연구소는 미술 분야 전문인력 관련 지원사업을 하지는 않으나, 보존수복전문가 양성 등을 위한 지원사업 등을 하므로 미술 분야 관련 인력을 그 대상으로 볼 수도 있다는 점에서 분석에 포함함
- 정책사업 현황 분석은 2020년부터 2025년까지 5년간의 사업을 대상으로 함

■ 사업의 대상 인력군 분류 기준

- 사업의 대상 인력군을 분류하는 기준 상, 직접적으로 특정 인력군을 대상으로 역량 강화나 인건비 지원 등의 사업의 경우 해당 인력군으로 살펴보고, 해당 사업에서 대상으로 하는 공간, 프로젝트에 종사하는 집중된 인력군이 어디에 해당할 것인가에 따라 사업의 대상 인력군을 분류함
- 대상이 개인인 경우와 단체나 공간의 형태인 경우도 있는데, 단체나 공간의 경우 해당 지원사업이 어떤 목적사업이냐에 따라 핵심적으로 관여되는 인력군이 상이하다는 점에 주목하며 사업 대상 인력군을 분류함
- 분류는 크게 다음과 같음
 - ① 기획자군(큐레이터, 독립 큐레이터, 코디네이터 등)
 - ② 미술관 및 미술시설 전문인력군(아키비스트, 컨서베이터, 펀드레이저 등)
 - ③ 미술시장 전문인력군(갤러리스트, 딜러, 미술품감정평가인력 등)
 - ④ 비평/연구 전문인력군(비평가, 연구자, 전문잡지관련 인력 등)
 - ⑤ 디지털/기술 전문인력군(아트 테크니션, 디지털 콘텐츠 전문가 등)
 - ⑥ 미술교육 전문인력군(뮤지엄 에듀케이터, 미술교육기획자, 강사 등)

2. 기관별 정책지원 현황 분석

1) 예술경영지원센터

■ 기관 특징

- 예술경영지원센터는 예술유통의 활성화를 지원함으로써, 예술현장의 자생력 제고에 기여하는 것을 목적으로 함
- 미술시장 활성화 지원의 일환으로 “체계적이고 종합적인 미술품 감정 및 유통 기반 구축”을 위한 감정·유통·매개 인력 양성 및 연구 사업을 전문적으로 지원하고 있음

■ 주요 대상(집중 인력군 및 예시 사업)

- (2020~2025년 기준) 예술경영지원센터의 미술분야 인력양성 사업은 다음 인력군¹⁾을 대상으로 함
 - ② 미술관 및 미술시설 전문인력군(아키비스트, 컨서베이터, 펀드레이저 등)
 - ③ 미술시장 전문인력군(갤러리스트, 딜러, 미술품감정평가인력 등)
 - ④ 비평/연구 전문인력군(비평가, 연구자, 전문잡지관련 인력 등)
- 특히, 미술품 유통 및 감정 분야 관련 프로그램이 많고 체계적으로 나뉘어 있어 미술시장 전문인력군(갤러리스트, 딜러, 미술품감정평가인력 등)을 주요 지원대상 인력군으로 바라봄을 알 수 있음
- 지원분야와 사업 주요 내용은 아래의 표와 같음

[표 2-30] 예술경영지원센터 - 미술 분야 인력 양성 사업

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
② 미술관 및 미술시설 전문인력군 (아키비스트)	미술 아키비스트 양성 교육 프로그램 ²⁾	• 사업개요 및 목적 - 미술 아카이브의 지속적 보존과 공공적 활용을 위한 전문 인력 양성을 목표로 하는 시범 교육 프로그램 • 지원대상 및 선정 인원	• 교육/양성 제공	• 2025

1) '1.정책지원사업 분석 개요'에서 제시된 '사업의 대상 인력군 분류 기준'에 따름

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
컨서베이터, 펀드레이저 등)		- 관련 전공자(미술예술학·기록학·문화정보학 등) - 미술 아키비스트 예비 전문인력 - 20명 내외 선정 • 선정기준 - 기본적인 미술 및 아카이빙 이해도 보유(전공) - 교육 후 실무 적용 가능성(지원 동기 및 직무 기대) - 연구 사업 과제에 대한 적극적 참여 의지(일정 참여 여부) • 주요 교육내용 - 실제 현장 수요를 반영한 실무 중심 커리큘럼으로 구성 (총 10강)		
③ 미술시장 전문인력군 (갤러리스트, 딜러, 미술품감정 평가인력 등)	미술 분야 유통·매개 인력 양성 교육 ³⁾	• 사업개요 및 목적 - 근현대 미술품 감정 및 유통·매개인력의 체계적인 육성 지원 - 해외 선진 기관 협력을 통해 전문 인력의 국제적 전문성 함양(양성)과 네트워크 확장을 도모하고자 함 • 지원대상 및 선정인원 - 관련 현장(미술관, 갤러리, 문화재단 등) 경력 3년 이하 - 30명 내외 • 주요 교육내용 - 이론 강연 및 현장 실습 - 미술시장 현황, 아트비즈니스 전략, 관련 회계 실무, 관련법, 마케팅, 전시기획, 글로벌 진출 전략 등	• 교육/양성 제공	• 2025
	미술 분야 감정·유통·매개 인력 양성 지원 - 미술 분야 감정 실무역량 강화 교육 ⁴⁾	• 사업개요 및 목적 - 국내 미술시장의 투명성을 제고하고 현장 종사자들의 실질적인 감별 능력을 강화하기 위한 프로그램 • 지원대상 - 미술 현장 경력* 3년 이상 종사자 * 현장경력: 미술관, 미술품 경매회사, 갤러리 등 근무 경력 • 선정기준 - 현장경력, 지원 동기, 실무적용 가능성 등을 종합적으로 고려 • 주요 교육내용 - 위작진작의 물질적 특성, 제작 기법, 작가의 특징 등을 정밀 분석하는 심화 비교 프로그램으로 구성(총 6강) - 연구용 위작 가운데 일부를 엄선해 진작(眞作)과 직접 비교·전시하는 실무형 커리큘럼으로 운영(2025)	• 교육/양성 제공	• 2025
	미술품 시가감정 전문인력 양성과정(초급/중급/고급/ 심화 및 연수과정) ⁵⁾	• 사업개요 및 목적 - 시가감정 실무를 수행함에 있어 전문인력이 갖추어야 할 실질적인 역량을 축적하는	• 교육/양성 제공	• 2025

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
		- 것을 목표로 함 • 지원대상 및 선정 인원 - 관련 학과 전공자 혹은 그에 준하는 현장 경력에 따라 단계 과정 구분 * 관련학과 : 회화과, 조소과, 조형예술과, 미술이론과, 미술사학과, 예술경영학과 * 현장경력 : 미술관, 미술품경매회사, 미술관련문화재단, 기관, 갤러리, 감정평가사 등 - 각 단계별 30인 내외 • 선정기준 - 내부 심사를 통해 수강생 선정 • 주요 교육내용 - 각 시대/장르별 미술품 특징, 재료와 기법, 미술시장의 이해 및 현황 문화예술법 등(약20강 내외/필드트립 포함)		
	예술경영아카데미 (現 예술산업아카데미) - [실무인재 심화교육] CASE STUDY#시각예술 기획 ⁶⁾	• 사업개요 및 목적 - 시각예술 시장과 유형별 기획절차, 새로운 비즈니스 모델 등의 기획 방식의 사례를 확인할 수 있는 교육 프로그램 • 지원대상 및 선정인원 - 시각예술 프로젝트 및 사업 기획 1개 이상을 진행했거나, 시각예술 분야 기획 또는 유통 직무 3년 미만 종사자 대상 - 30명 정원 • 주요 교육내용: 총 4차시(차시 당 4시간 구성), 집합형 교육 - 미술 산업의 현황과 전망, Case Study(전시, 아트페어, 옥션, 온라인 마켓 플레이스, 백화점 아트 콘텐츠, 신생공간 기획 등)	• 교육/양성 제공	• 2022
	미술분야 관계자를 위한 저작권 실무교육 ⁷⁾	• 사업개요 및 목적 - 미술 분야의 저작권 인식을 높이고 창작자 권리 보호 기반을 강화하기 위함⁸⁾ - 3개 지역(서울, 부산, 대구)에서 개최 • 지원대상 - 미술 전업작가 및 미술시장 종사자(미술작품 유통관계자) - 각 지역별 교육 20명 정원 • 주요 교육내용 - 미술저작물 관련 활용 방법(전시기획, 작품 판매, 아트상품 제작 등) 및 표준계약서를 활용한 미술 저작권 계약 실무 등	• 교육/양성 제공	• 2025
	예술매개자 성장지원 사업	• 사업개요 및 목적 - 기획·창작·제작업, 유통업, 교육업 관련 예비 종사자 대상 단계별 교육을 지원 - 현장실습교육이 포함된 단계별 교육지원으로 해당직무 예비인력 양성 및 인력군 확대를 목적으로 함 - 현장실습교육 실습비(월 125만 원, 4개월)	• 교육/양성 제공	• 2020

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
		지급 • 지원대상 및 선정 인원 - 만 29세 이하 - 예술계열 대학 및 대학원 전공자 - 해당 직무 경력 1년 미만자(공고일 기준) - 120명 내외 • 주요 교육내용(총 380시간) - 직무기초교육(40시간) - 현장실습교육(320시간) - 직무역량교육(20시간)		
④ 비평/연구 전문인력군 (비평가, 연구자, 전문잡지판 련 인력 등)	시각예술 비평가-매체 매칭 지원사업 (비평가형 공모)	• 사업개요 및 목적 - 한국미술 관련 우수 비평문 양산 및 비평인 력 전문화, 담론 활성화를 목적으로 함 - 매체(시각예술 전문 온/오프라인 매체) 및 비평가 대상으로 나누어 진행 • 지원대상 및 선정규모(비평가대상) - (최근2~3년 기준)시각예술분야 비평 집필 활동을 지속적으로 하고 있는 시각예술 전문 필자 및 그룹(최대 2인) - 20건 내외 매칭 • 선정기준 및 선정방법 - 비평가-매체의 자발적 매칭으로 이루어짐 - 적격 확인 절차 이외의 별도 심의과정 없음 - 비평가 선호 순위 매체 순서대로 기확안포 트폴리오 개별 발송 - 매체가 센터에 매칭 결과서를 제출하는 순 서대로 선정 • 주요 지원내용 - 필자가 지원 신청한 연재 기획안 시각예술 전문 온·오프라인 시각예술 전문 매체/플 랫폼에 게재 매칭 지원(2회 연재) 및 원고료 (최대 200만 원) 지원	• 인건비 보조	• 2020~ 2021

- 2) <https://www.archivists.or.kr/2106>
https://www.gokams.or.kr/01_news/notice_view.aspx?Idx=4215&page=1&txtKeyword=&ddlKeyfield=T
 3) https://gokams.or.kr/01_news/notice_view.aspx?Idx=4206
 4) https://gokams.or.kr/04_exchange/business01.aspx#none
https://www.newsis.com/view/NISX20251113_0003400812
 5) <https://koreagalleries.or.kr/%e3%80%8c2025-%eb%af%b8%ec%88%a0%ed%92%88-%ec%8b%9c%ea%b0%80%ea%b0%90%ec%a0%95-%ec%a0%84%eb%ac%b8%ec%9d%b8%eb%a0%a5-%ec%96%91%ec%84%b1%ea%b3%bc%ec%a0%95%e3%80%8d%ec%a4%91%ea%b8%89%ea%b3%bc%ec%a0%95/>
 6) 아트모아 https://www.artmore.kr/moaa_sub/lecture/expert_lect_list.do
 7) https://www.gokams.or.kr/01_news/notice_view.aspx?Idx=4169&page=1&txtKeyword=%EC%A0%80%E C%9E%91%EA%B6%8C&ddlKeyfield=T
 8) 미술여행신문(<http://www.misulin.co.kr>)

■ 사업 특징

- 예술산업 생태계 활성화 및 예술산업 진흥을 목표로 하는 기관 특성에 따라 미술 시장 관련 사업에 주력하고 있으며 주로 미술품 유통 및 감정 분야와 같은 니치(niche)한 직군을 지원해왔음
 - 이러한 흐름과 수요에 따라 아키비스트 양성사업 또한 신설한 것으로 볼 수 있음
- 해당분야의 전공자 또는 관련 경력을 지닌 종사자를 대상으로 한 실무 위주 교육 제공 형태의 양성사업이 주를 이룸
 - 해당 분야 입직 전후 구분(예비인력/종사자) 또는 경력기간에 따라 단계별(초급/중급/고급/심화) 교육과정을 구성하는 경우가 많음
- 미술품 감정·유통·매개 인력 양성지원 사업은 근현대 미술품 감정 및 유통·매개인력을 대상으로, 이들의 체계적인 육성을 지원하고자 함
 - 해외 선진 기관 협력을 통해 전문 인력의 국제적 전문성 함양(양성)과 네트워크 확장을 도모
- 디지털/기술 전문인력군 대상 사업의 경우, 대부분 창·제작에 해당하는 프로젝트 지원이나 디지털/미디어 장르 아티스트 지원에 해당하므로 선술한 주요 예시 사업 내용에는 포함하지 않음
 - 본고에서는 작품 제작을 도와주는 테크니션 등의 기술적 전문인력을 대상으로 하는 경우만 포함함

2) 한국문화예술위원회⁹⁾

■ 기관 특징

- 한국문화예술위원회는 문화예술진흥을 위한 사업과 활동을 지원함으로써 전 문화 예술 분야를 포괄적으로 아우르고 있음
- ‘창의적인 문화예술 전문인력 양성’ 목적의 교육기관으로 아르코예술인력개발원을 설립 및 운영 중

9) 한국문화예술위원회 연차보고서(2020~2022)

- 다양한 교육 및 사업을 추진하는 한편, 시설 대관을 통해 예술창작활동을 지원하고 있음¹⁰⁾
- 2019년 <아르코챔프아카데미> 집체교육의 일환으로 전시기획 종사자(25명) 대상 ‘전시제작 실무실습’ 교육을 진행하였음¹¹⁾

■ 주요 대상(집중 인력군 및 예시 사업)

- (2020~2025년 기준) 한국문화예술위원회의 미술분야 인력양성 사업은 다음 인력군¹²⁾을 대상으로 함
 - ① 기획자군(큐레이터, 독립 큐레이터, 코디네이터 등)
 - ④ 비평/연구 전문인력군(비평가, 연구자, 전문잡지관련 인력 등)
 - ⑤ 디지털/기술 전문인력군(아트 테크니션, 디지털 콘텐츠 전문가 등)
- 지원분야와 사업 주요 내용은 아래의 표와 같음

[표 2-31] 한국문화예술위원회 - 미술 분야 인력 양성 사업

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
① 기획자군 (큐레이터, 독립 큐레이터, 코디네이터 등)	[차세대 예술인력] 예술대학의 예비예술인 현장연계지원 ¹³⁾	• 사업개요 및 목적 - 예술대학(원) 내 예비예술인의 현장역량 강화를 위한 다양한 예술현장 경험 기회 제공 - 예술대학(원)이 민간예술단체, 문화재단, 공연장, 전시장 등 단체들과 협력하여 대학 교육을 받는 예비예술인에게 창작, 실연, 기획, 기술, 행정 등 다양한 분야의 현장 경험 기회 제공 • 지원대상 및 선정인원 - 예술대학(원) 중심의 컨소시엄 - 고등교육법에 의한 학교의 산학협력단 또는 문화체육관광부장관이 정하여 고시하는 법인의 산학협력단 - 참여 예비예술인 수 20명 이상 권장 • 선정기준 및 선정방법 - 서류 및 인터뷰 심의 결과에 따라 선정 - 신청 및 참여단체의 역량(40%), 사업계획의 충실성(예비예술인 역량강화 및 사업 효과성)(40%), 지원조건 준수여부(20%)	• 프로젝트 지원	• 2025

10) <https://www.arko.or.kr/develop/content/550>

11) <https://www.arko.or.kr/develop/board/view/594?bid=&page=1&cid=537404&searchValue=%EC%8B%9C%EA%B0%81%EC%98%88%EC%88%A0&searchOperator=or&searchField=title,body>

12) ‘1.정책지원사업 분석 개요’에서 제시된 ‘사업의 대상 인력군 분류 기준’에 따름

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
		• 주요 지원내용 - 예비예술인*의 프로젝트 발표 및 현장실습 프로그램 운영비용 지원 *예비예술인: 29세 이하의 예술대학(원) 재학생(예술프로젝트를 위한 타과생 협력 가능, 박사과정 참여불가) - 지원 규모: 7천 5백만 원 ~ 1억 5천만 원 - 예비예술인 1인당 창작사례비 100~250만 원 책정		
	[차세대 예술인력] 청년예술가도약지원 (기획 분야)*	• 사업개요 및 목적 - 청년예술가의 기획·창작·발표 지원 및 예술가 간 협업 활동 촉진 - 창작 및 발표 과정에 병행하여 역량 향상 및 교류 활동 지원 • 지원대상 및 선정인원(시각예술분야) - 개인 또는 팀 단위로 수행하는 창작 및 발표 사업 - 개인(1인): 작품 창작 및 발표/ 전시기획 및 발표 / 비평 및 발표 - 팀(2~4인): 창작+기획 / 창작+비평 / 창작+기획+비평 - 최근 3년 이내 1회 이상 작품을 발표한 34세 이하 예술가 • 선정기준 및 선정방법(기획 분야) - 제출자료(기획했던 사업 기획안, 포트폴리오 등 2편 이내) 서류 심의 - 심의기준: 사업 수행역량(100%), 작품 기대성(50%), 사업계획의 충실성 및 실현가능성(50%) • 주요 지원내용 - 창작 및 국내 작품 발표에 소요되는 경비 일부 지원 - 시각예술 분야 지원규모: 5백~4천만 원 - 아르코영아티스트랩 참여 지원 : 선정 예술가 대상 멘토링, 네트워킹 등	• 프로젝트 지원	• 2025
	[차세대 예술인력] 한국예술창작아카데미 (시각예술 분야)	• 사업개요 및 목적 - 차세대 시각예술 작가 및 큐레이터의 창작 소재 개발 및 심층 조사·연구 지원 - 단계별 지원을 통한 실질적 역량 강화 도모 • 지원대상 및 선정인원 - 전시를 개최하고자 하는 작가, 기획자 - 7명 내외 선발 • 선정기준 및 선정방법 - 만 39세 이하 개인 - 큐레이터의 경우, 최근 5년 이내 본인 기획의 프로젝트(전시, 연구 등) 2회 이상 경력 - 심의기준: 신청자 역량(30%), 작품의 예술성 및 우수성(40%), 사업계획의 충실성 및 실현가능성(30%)	• 프로젝트 지원	• 2020~2023

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
		• 주요 지원내용 - 연간 조사연구, 멘토링, 네트워킹 등을 바탕으로 하는 새로운 작품의 준비과정과 최종 발표 지원 - 시각예술 지원 규모: 20백만원~28백만원		
	청년예술가 해외진출지원	• 사업개요 및 목적 - 청년예술가의 국제무대 진출을 위한 사전준비 과정 및 교류활동을 지원하여 지속적이고 중장기적인 예술분야 국제교류의 기반을 마련 • 지원대상 및 선정인원(시각예술) - 만 39세 이하로 예술 분야에서 활동하는 청년 전문가 - 작가의 경우 기획전이나 단체·개인전 1회 이상 참여한 자, 큐레이터의 경우 전시기획 및 연구경력이 1년 이상인 자 • 선정기준 및 선정방법 - 심의방법: (1차) 서류심사, (2차) PT 심사 - 심의기준: 사업계획의 충실성(타당성·실행가능성(40%), 사업내용의 예술성(40%), 사업계획의 기여도와 파급효과(20%) • 주요 지원내용 - 국제예술교류 프로젝트 기획, 사전 네트워킹 구축 등 준비 과정 지원 - 청년예술가의 해외진출 및 국제교류 활동 지원 - 프로젝트 수행에 필요한 직접 경비 지원 (지원규모 최대 3,000만 원)	• 프로젝트 지원 • 국제역량 강화 지원	
④ 비평/연구 전문인력군 (비평가, 연구자, 전문잡지관련 인력 등)	Arko Critics LAB ¹⁴⁾ - 신진 비평가 양성 프로그램(시각예술 분야)	• 사업개요 및 목적 - 신진 비평가가 발굴 및 예술비평 담론 활성화를 위함 - (2025) ARKO Critics LAB의 사업 방향성과 설계를 함께할 5명의 운영위원 구성 - 운영위원은 공동연구 및 최종 비평 집필에 참여할 협력 연구자를 초청하고, 공모를 통해 신진 비평가를 선정 • 지원대상 및 선정인원 - 만 39세 미만 - 총 8명(4개 그룹, 각 2명) • 선정기준 및 선정방법 - 제출자료(활동계획서 및 비평 원고) • 주요 지원내용 - 선정 비평가에게 총 5개월간 기본 연구비 지원 * 비평가 활동비 및 비평 원고료(1인당 최대 350만 원) 지원 - 주제별 그룹 활동을 통한 공동 연구 진행, 최종 비평 생산	• 프로젝트 지원	• 2025

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
	청년예술가도약지원 (비평 분야)*	• 사업개요 및 목적 – 청년예술가의 기획·창작·발표 지원 및 예술가 간 협업 활동 촉진 – 창작 및 발표 과정에 병행하여 역량 향상 및 교류 활동 지원 • 지원대상 및 선정인원(시각예술분야) – 개인 또는 팀 단위로 수행하는 창작 및 발표 사업 – 개인(1인): 작품 창작 및 발표 / 전시기획 및 발표 / 비평 및 발표 – 팀(2~4인): 창작+기획 / 창작+비평 / 창작+기획+비평 – 최근 3년 이내 1회 이상 작품을 발표한 34세 이하 예술가 • 선정기준 및 선정방법(비평 분야) – 제출자료(비평문 원고 2편 이내) 서류 심의 – 심의기준: 사업 수행역량(100%), 작품 기대성(50%), 사업계획의 충실성 및 실현가능성(50%) • 주요 지원내용 – 창작 및 국내 작품 발표에 소요되는 경비 일부 지원 – 시각예술 분야 지원규모: 5백~4천만 원 – 아르코영아티스트랩 참여 지원 : 선정 예술가 대상 멘토링, 네트워킹 등	• 프로젝트 지원	• 2025
⑤ 디지털/기술 전문인력군(아트 테크니션, 디지털 콘텐츠 전문가 등)	[차세대 예술인력] 에이프캠프 (APE CAMP) ¹⁵⁾	• 사업개요 및 목적 – ‘Artist(예술가), Producer(기획자), Engineer(기술전문가)가 모여 융합적 DNA를 찾아가는 여정이라는 콘셉트로 2022년 신설 – 글로벌 융복합 환경의 인사이트 습득 기회 제공 • 지원 및 참여대상: 대한민국 국적 청년예술가, 기획자, 기술전문가 – 문학·시각예술·공연예술·다원예술 등 분야에서 융복합 협업 활동을 경험한 적 있는 청년 예술가와 기획자 – 무대예술·AI·실감음향·로봇·키네틱 아트·모션캡처 등 다양한 기술 분야에서 활동하는 전문가 • 주요 지원내용 – 국내외 예술X기술 융복합 창의인재 100인의 무작위 팀 매칭 – 2박 3일 동안의 융복합 아이디어 지원 및 네트워킹 프로그램 운영 – 우수 참여자 대상 해외 협력기관으로의 리서치 트립 지원 – 우수 아이디어는 이후 민간기업, 지역재단, 공공기관, 해외 협력기관 등의 지원을 받아 실제 프로젝트로 구현될 수 있도록 연계	• 국제역량 강화 지원	• 2022~2025

*[차세대 예술인력]청년예술가도약지원의 경우, 지원활동 유형 구분 상 시각예술분야 “전시기획 및 발표 / 비평 및 발표”가 포함되어 있어 각 대상 인력군에 분리하여 기재함 (기획/비평 전형 구분)

■ 사업 특징

- 한국문화예술위원회의 예술인력육성사업은 ‘차세대예술인력’ 및 ‘현장예술인’으로 그 대상을 구분지어 운영¹⁶⁾하고 있으며, 프로젝트 지원 형식의 사업이 많은 편임
- 차세대예술인력 육성사업은 예비인력을 포함한 청년층을 대상으로 이들의 현장진입 및 실질적 경험을 통한 역량 강화에 초점을 맞춤
- 현장예술인력을 대상으로, NCS 기반 양성 로드맵을 바탕으로 한 통합 플랫폼 <문화예술, 내 일>¹⁷⁾을 운영하고 있으며 이를 통해 다양한 교육 프로그램을 제공함
 - 아르코 문화예술전문가 코스 운영: 문화예술기획·행정·경영분야의 진입·양성부터 현장 전문인력의 직무역량 강화를 위한 수준별 교육 제공
- <한국예술창작아카데미>는 차세대 시각예술 작가와 큐레이터가 다양한 창작 소재를 발굴하고, 이를 깊이 있게 조사·연구할 수 있도록 도와 수준 높은 창작활동을 지원하고자 함
 - 차세대 유망 예술가를 육성하기 위해 창작·발표 지원부터 멘토링, 네트워킹 행사까지 다양한 방식과 행정적 지원, 단계별 프로그램 운영을 통해 실질적인 창작역량 강화를 도모함

참고 한국예술창작아카데미(2020~2022) 시각예술분야 지원 현황

구분	2020	2021	2022
지원건수(건)	6	6	6
최종지원금(백만원)	133	132	150
주요 내용	조사·연구부터 창작, 전시 개최 및 연구자료집 발간까지 단계별 지원	문학, 시각예술, 공연예술 분야별 창작과정과 플랫폼 실현 분야로 구분하여 예술가 간 자율적 협업 활동, 주제별 워크숍 등 네트워킹 확대를 통한 예술가의 창작 소재 확장, 협력 파트너 모색 등 지원	분야별 현장 전문가로 구성된 파트너 그룹의 멘토링 및 네트워킹 행사부터 분야별 창작 워크숍, <차세대 열전2022!> 작품 발표 시리즈까지 단계별 지원을 통해 실질적 창작역량 강화 도모

13) https://www.artnuri.or.kr/crawler/info/view.do?docid=CRL2837&source=ARKO&pageSetting=&sc_seNo=&key=2301170002&sc_orderBy=endDt&recordCountPerPage=10&pageIndex=1&sc_hash=&sc_list=&seNo=001&sw=2025%EB%85%84&sc_genre=&sc_target=&sc_local=&sc_field=&sc_isDo=

14) <https://www.arko.or.kr/board/view/4053?bid=&page=&cid=1809565>

15) <https://thearts.arko.or.kr/pecamp/>
<https://www.arko.or.kr/content/6034>

16) <https://www.arko.or.kr/content>

17) 문화예술 전문인력 교육 유관 기관과의 협력을 통해 교육 콘텐츠 공유, 인재 양성의 온라인 허브로서의 역할.
<https://hrd.arko.or.kr/common/introduction/main.do>
2022 한국문화예술위원회 연차보고서 p.43

- 2023년도의 경우에도 한국예술창작아카데미 사업이 진행된 것으로 보이나, 지원 건수 및 예산 관련 내용에 대해 정확히 파악하기 어려움
 - 이는 관련사업의 통합/개편에 따른 것으로 추정됨¹⁸⁾
 - 2023년부터 시각예술창작육성사업은 <시각예술 창작산실>사업 내 ‘창작의과정 #시각예술 : 지원조건 및 제약이 없는 개방형 지원사업(13건)’으로 통합 추정
 - 이 사업은 주로 시각예술분야의 실험성 활동을 지원함
- 2024년 한국문화예술위원회의 기존 사업 틀 개선으로 인해, 시각예술분야 프로젝트 관련 모든 수행 희망 주체(기획자, 비평가 포함)가 <시각예술 창작산실>사업에 참여할 수 있도록 지원 대상 및 규모가 확대됨¹⁹⁾
 - 당초(2023년 기준) ‘우수전시/비평/중견작가프로모션기획/공간’으로 구분되어 있던 사업 유형이 2024년 통합 변경되었으며, 이에 따른 주체 구분 또한 유형별이 아닌 지원규모별 유형으로 구분됨
 - <창작산실>²⁰⁾: 예술의 동시대성과 수월성, 창의성을 지향하는 시각예술분야의 다양한 창작·매개활동 지원을 통해 한국 현대미술계의 발전과 예술적 성취 견인하고자 하는 사업으로, 시각예술 분야 개인 및 단체의 프로젝트 구현 및 활동 수행에 필요한 경비 일부를 지원함

3) 국립중앙박물관/사립미술관협회 - 학예인력지원사업

① 국립중앙박물관 - 뮤지엄 아카데미²¹⁾

■ 기관 특징

- 국립중앙박물관은 한국과 세계의 문화유산을 체계적으로 보존·연구·전시·교육하는 종합문화기관²²⁾으로, 학예인력의 직무역량 강화를 위한 다양한 교육 프로그램을 시행해왔음

18) 2023 ESG연차보고서 p.21 참조

2024년도 한국문화예술위원회 지속가능경영보고서(2023년 및 2024년 1분기 기준)

한국문화예술위원회 홈페이지(창작산실): <https://www.arko.or.kr/board/view/4014?bid=463&page=2&cid=1806915>

19) <https://www.arko.or.kr/board/view/4014?bid=463&page=2&cid=1806915>

20) <https://www.arko.or.kr/content/5742>

21) <https://academy.museum.go.kr/>

22) <https://www.museum.go.kr/MUSEUM/contents/M0802000000.do>

- 2024년부터는 기존의 학예사 직무교육 체계를 통합·확대²³⁾한 ‘뮤지엄 아카데미(Museum Academy)’ 플랫폼을 개설하여 체계적인 전문인력 양성 교육을 운영하고자 함
- ‘뮤지엄 아카데미’는 박물관·미술관 전문인력의 직무 역량 강화 및 예비 학예인력 양성을 위한 통합적·체계적 전문 교육과정을 운영하고 전문 교육 콘텐츠를 제공하는 이러닝(E-Learning) 교육 플랫폼임

■ 주요 대상(집중 인력군 및 예시 사업)

- 국립중앙박물관 ‘뮤지엄 아카데미’는 박물관·미술관 및 문화예술기관 종사자, 학예사 자격증 소지자 및 예비 학예인력 등을 주요 지원대상으로 하며, 이는 다음 인력군²⁴⁾에 포함됨
 - ① 기획자군(큐레이터, 독립 큐레이터, 코디네이터 등)
 - ② 미술관 및 미술시설 전문인력군(아키비스트, 컨서베이터, 펀드레이저 등)
 - ⑤ 디지털/기술 전문인력군(아트 테크니션, 디지털 콘텐츠 전문가 등)
- 지원분야와 사업 주요 내용은 아래의 표와 같음

[표 2-32] 국립중앙박물관 - 학예인력 지원사업

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
① 기획자군(큐레이터, 독립 큐레이터, 코디네이터 등)	예비 전문인력 대상 뮤지엄 아카데미 (일반 대상)	• 사업개요 및 목적 - 박물관에 근무하기를 희망하는 박물관 예비 전문인력에게 개방된 입문과정 • 지원대상 및 선정인원 - 대학 및 대학원 박물관학 등 관련 분야 재학생 또는 졸업생, 학예사자격증(준학예사 이상) 소지자 중 미취업자 - 100명 정원 • 선정기준 및 선정방법 - 증빙자료 검토 (제학증명서, 졸업증명서, 학예사자격증 등) - 선착순 접수 • 주요 교육내용 - 박물관·미술관의 역할과 업무의 기본 - 박물관·미술관 출판·홍보물 제작의 기초 - 보존과학 및 수장고·전시실 보존환경 이해 - 박물관·미술관의 디지털 활용 현황과 특징	• 교육/양성 제공	• 2025

23) 기존의 ‘학예사 직무교육’뿐만 아니라 한국박물관협회에서 진행하던 ‘박물관·미술관 교육아카데미’ 사업 및 뮤지엄 아카데미 시스템의 주관처가 2024년 국립중앙박물관으로 이관되었음. <https://academy.museum.go.kr/portal/support/noticeViewAction.do>

24) ‘1. 정책지원사업 분석 개요’에서 제시된 ‘사업의 대상 인력군 분류 기준’에 따름

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
		- 공감을 이끄는 박물관·미술관 전시 기획 - 박물관·미술관 교육과 어린이박물관 운영 - 박물관·미술관의 소장품 수집과 관리 - 박물관·미술관 전시 디자인과 ESG 디자인 실천 - 박물관·미술관 전시의 글쓰기 방법		
	뮤지엄 아카데미 (기초 과정)	• 사업개요 및 목적 - 국공립박물관 재직 학예인력 대상으로 운영 - 단계별 교육 체계를 통해 직무별 역량 고도화 • 지원대상 및 선정인원 - 국공립박물관, 국공립미술관에 재직 중인 학예인력 ※ 재직 5년 미만 경력자 - 40명 정원 • 선정기준 및 선정방법 - 제출 서류 검토 * 교육일 기준 발급 3개월 이내의 재직증명서 또는 학예 업무를 담당하고 있음을 증빙할 수 있는 자료 - 접수기간 선착순 접수 이후 취소자 발생 시, 개별 연락(대기 접수 10명) • 주요 교육내용(총 32시간) - 박물관 전시 기획, 전시 디자인 - 박물관 교육의 역할과 현장활용 - 소장품관리시스템 운영과 활용 - 전시품 설치 방법론 및 연출 기초 - 박물관 홍보의 이해와 실무 기초 - 수장고 관리 운영 기초	• 교육/양성 제공	• 2024~2025
	뮤지엄 아카데미 (심화 과정)	• 사업개요 및 목적 - 국공립박물관 재직 학예인력 대상으로 운영 - 단계별 교육 체계를 통해 직무별 역량 고도화 • 지원대상 및 선정인원 - 국공립박물관, 국공립미술관에 재직 중인 학예인력 ※ 재직 10년 미만 경력자 - 40명 정원 • 선정기준 및 선정방법 - 제출 서류 검토 * 교육일 기준 발급 3개월 이내의 재직증명서 또는 학예 업무를 담당하고 있음을 증빙할 수 있는 자료 - 접수기간 선착순 접수 이후 취소자 발생 시, 개별 연락(대기 접수 10명) • 주요 교육내용(총 32시간) - 지역 연계 전시 기획과 운영 - 박물관 실감콘텐츠 제작 운영 및 AI 활용 전망 - 소장품의 손상유형 및 보존관리 방안 - 전시품 설치 방법론 및 연출 심화 - 전문성 강화: 박물관 저작권 관리 - 박물관에서 공예 조사연구와 전시하기	• 교육/양성 제공	• 2024~2025

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
		- 국가귀속유산 활용과 미래		
	뮤지엄 아카데미 (기획 과정)	• 사업개요 및 목적 - 국공립박물관 재직 학예인력 대상으로 운영 - 단계별 교육 체계를 통해 직무별 역량 고도화 • 지원대상 및 선정인원 - 국공립박물관, 국공립미술관에 재직 중인 학예인력 ※ 재직 10년 이상 경력자 - 40명 정원 • 선정기준 및 선정방법 - 제출 서류 검토 * 교육일 기준 발급 3개월 이내의 재직증명서 또는 학예 업무를 담당하고 있음을 증빙할 수 있는 자료 - 접수기간 선착순 접수 이후 취소자 발생 시, 개별 연락(대기 접수 10명) • 주요 교육내용(총 24시간) - 주목받는 전시를 위한 기획과 전략 - 브랜딩 전략과 박물관 특성화 - 고령화 시대 박물관 접근성 - 박물관 교육의 미래 - 전시 조명의 이해와 연출 실습 - 기후변화와 박물관의 대응 전략 - 지역사회와 박물관 운영 전략 - 박물관의 ESG 디자인 실천 - 자기 진단과 리더십 코칭	• 교육/양성 제공	• 2024~2025
② 미술관 및 미술시설 전문인력군 (아키비스트, 컨서베이터, 펀드레이저 등)	[뮤지엄 아카데미(분야별 과정)] 보존과학연수 (무기물 과정)	• 사업개요 및 목적 - 박물관 종사자·전문가를 대상으로 소장품의 안전한 보존과 관리에 관한 기초 교육 연수 프로그램 제공 • 지원대상 및 선정인원 - 국공립·사립대학박물관 학예사 및 보존과학 업무 담당자 - 40명 정원 • 선정기준 및 선정방법 - 제출 서류 검토 * 교육일 기준 발급 3개월 이내의 재직증명서 또는 학예 업무를 담당하고 있음을 증빙할 수 있는 자료 • 주요 교육내용(총 7시간) - 박물관과 보존과학 - 무기물 분석 - 금속 문화유산 보존 - 토기/도자기 무화유산 보존 - 석재 문화유산 보존	• 교육/양성 제공	• 2025
	[뮤지엄 아카데미(분야별 과정)] 보존과학연수 (유기물 과정)	• 사업개요 및 목적 - 박물관 종사자·전문가를 대상으로 소장품의 안전한 보존과 관리에 관한 기초 교육 연수 프로그램 제공	• 교육/양성 제공	• 2025

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
		• 지원대상 및 선정인원 - 국공사립대학박물관 학예사 및 보존과학 업무 담당자 - 40명 정원 • 선정기준 및 선정방법 - 제출 서류 검토 * 교육일 기준 발급 3개월 이내의 재직증명서 또는 학예 업무를 담당하고 있음을 증빙할 수 있는 자료 • 주요 교육내용(총 7시간) - 박물관과 보존과학 - 유기물 환경 - 서화·지류 문화유산 보존 - 소장품 전시 및 관리 재료의 이해 - 목재 문화유산 보존		
⑤ 디지털/기술 전문인력군 (아트 테크니션, 디지털 콘텐츠 전문가 등)	[뮤지엄 아카데미(분야별 과정)] 박물관 전시 음향 워크숍	• 사업개요 및 목적 - 전시 음향 이론 및 실습 제공 • 지원대상 및 선정인원 - 박물관·미술관 종사자 - 30명 정원 • 선정기준 및 선정방법 - 뮤지엄 아카데미 홈페이지 선착순 접수 • 주요 교육내용(총 8시간) - 전시 음향 이론 및 공간별 사례 - 전시 공간의 미디어 설계 - 전시 주제에 따른 미디어 설계 실습 - 전시공간 투어	• 교육/양성 제공	• 2025

■ 사업 특징

- 국립중앙박물관은 통합 교육 플랫폼인 ‘뮤지엄 아카데미’를 통해 기존에 분산되어 있던 학예사 직무교육 및 전문인력 양성교육 등을 통합적이고 체계적으로 재편성하였음
- ‘뮤지엄 아카데미’는 교육과정 연구 및 개발을 통해 다양한 분야의 전문적인 교육을 제공하고자 하며, 세부 목표는 다음과 같음²⁵⁾
 - 우리나라 박물관·미술관 운영 특성을 감안한 필수 역량 도출 및 구조화로 분야별, 단계별 교육 목표 달성 체계 마련
 - 박물관·미술관 가치 모델 및 전문성과 연계, 지속성 있는 훈련 목표 및 과제 설정

25) <https://academy.museum.go.kr/portal/information/introViewAction.do>

- 단계별 목표 역량에 따른 교과별 교안 구성 및 평가 방향 설정, 과정 간 유기적 연결성 제시로 중장기 전문 역량 개발
- 각 교육과정은 국립박물관의 현장 경험이 풍부한 전문가들이 강사진으로 참여하여 실질적인 심화 직무교육을 제공함
 - 실무에 적용 가능한 노하우와 전문 지식을 전수하며, 분야(예: 전시, 교육, 소장품 관리 등)별 직무 고민을 함께 나누고 해소하는 배움의 장으로 기능함²⁶⁾
- 2025년 ‘뮤지엄 아카데미’ 교육과정의 경우 총 세 가지 유형으로 구성됨²⁷⁾
 - 특화과정: 국립 및 공립박물관 재직 학예인력을 대상으로 운영되며, 기초-심화-기획으로 이어지는 단계별 교육 체계를 통해 직무별 역량을 고도화함
 - 일반과정: 박물관 예비 전문인력을 대상으로 박물관에 근무하기를 희망하는 대학생, 대학원생, 취업준비생들이 참여할 수 있도록 개방된 과정임. 박물관 역할, 소장품 이해 등 전통적인 박물관의 기능뿐만 아니라 디지털학예연구사, 접근성, ESG 등 시의성 있는 주제를 중심으로 구성되어 있음
 - 분야별 과정: 보존과학, 문화유산표준관리시스템, 전시유행 등 고도화된 실무 역량을 심층적으로 다루는 실습형 교육
- 모든 교육과정을 집합 교육과 온라인 콘텐츠로 병행 운영하고 있음
 - 교육생은 수강 후 뮤지엄 아카데미 플랫폼(museumacademy.co.kr)을 통해 매뉴얼 영상*, 주제별 온라인 강의를 통해 지속적인 학습이 가능함
 - * 매뉴얼영상 : 전시품 설치, 소장품 관리 등 박물관·미술관 필수 업무를 진행 단계별로 나누어 현장에서 상시 활용할 수 있도록 한 영상 서비스
 - 집합교육의 경우에도 온라인 교육을 통한 선수 학습*을 필수 요건으로 제시하고 있음
 - * 예: <모두를 위한 전시정보>, <전시 글쓰기의 이해>, <뮤지엄 접근성과 소외계층>

26) 조혜진(2025.05). “국립중앙박물관 뮤지엄 아카데미, 현장과 함께 성장하는 배움의 플랫폼”. 박물관 신문 645호. <https://webzine.museum.go.kr/sub.html?amIdx=16560>

27) 조혜진(2025.05). “국립중앙박물관 뮤지엄 아카데미, 현장과 함께 성장하는 배움의 플랫폼”. 박물관 신문 645호. <https://webzine.museum.go.kr/sub.html?amIdx=16560>

② 한국사립미술관협회 - 사립미술관 전문인력 지원사업²⁸⁾

■ 기관 특징²⁹⁾

- (사)한국사립미술관협회는 사립미술관의 육성을 위한 다양한 사업을 통해 국내 미술문화의 발전에 기여하기 위해 창립되었음
 - 미술관 진흥과 미술창작 환경 조성, 미술관 전문 인력 양성, 미술관 정책 연구 및 대안 제시, 미술관 프로그램 지원 사업 전개 등
- 2013년부터 ‘사립미술관 전문인력 지원사업’을 주관하고 있으며, 이를 통해 전국 등록사립미술관, 사립대학미술관 큐레이터(학예사)와 에듀케이터(교육사)의 인건비를 지원함

■ 주요 대상(집중 인력군 및 예시 사업)

- 한국사립미술관협회에서는 ‘큐레이터’와 ‘에듀케이터’를 전국 등록 사립 및 사립 대학미술관의 고유기능 수행에 핵심적인 역할을 담당하여야 하는 전문인력으로 규정하고 있음³⁰⁾
- 이에 따라 ‘사립미술관 전문인력 지원사업’은 큐레이터와 같은 기획자군 또는 에듀케이터 등의 미술관 전문인력군을 주요 지원대상으로 함
 - ① 기획자군(큐레이터, 독립 큐레이터, 코디네이터 등)
 - ② 미술관 및 미술시설 전문인력군
 - ⑥ 미술교육 전문인력군(뮤지엄 에듀케이터, 미술교육기획자, 강사 등)
- 지원분야와 사업 주요 내용은 아래의 표와 같음

28) <https://artmuseum-pro.or.kr/layout/res/home.php?go=main&>

29) <https://www.artmuseums.or.kr/about/mission>

30) <https://artmuseum-pro.or.kr/layout/res/home.php?go=page0.0&mid=00>

[표 2-33] 사립미술관협회 - 사립미술관 전문인력 지원사업

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
① 기획자군 (큐레이터, 독립 큐레이터, 코디네이터 등)	사립미술관 전문인력 지원사업	• 사업개요 및 목적 - (사)한국사립미술관협회 주관 - 전국 등록사립미술관 사립대학미술관 큐레이터(학예사)와 에듀케이터(교육사)의 인건비 지원 • 지원대상 및 선정인원 - 요건*을 모두 충족하는 전국 등록 사립 및 사립대학미술관 *세부요건은 [사업특징] 내용 참조 - 큐레이터 약 33명 / 에듀케이터 약 34명 채용지원 • 선정기준 및 선정방법 - 미술관의 전문인력 지원사업 또는 예비학예인력 지원사업 참여 횟수에 따라 '경력관'과 '신규관'으로 구분하여 관리함 - [경력관] 전년도 기준 인력지원사업 참여 횟수 3회 이상인 관 - [신규관] 금년도 인력지원사업 신규참여관 - 전년도 기준 인력지원사업 참여 횟수 2회 이하인 관 • 주요 지원내용 - 자격요건 및 차등기준에 따라 정부지원금 월 175~213만 원 지급 - 정부지원금과 각 미술관 자부담금액*을 합산하여 큐레이터, 에듀케이터에게 급여 지급 * 의무금액기준 50만 원 이상	• 인건비 보조	• (2013) 2020~ 2025
② 미술관 및 미술시설 전문인력군 (에듀케이터)				

■ 사업 특징

- ‘사립미술관 전문인력 지원사업’은 큐레이터(학예사)와 에듀케이터(교육사)를 다년간 지원함으로써 지역의 문화예술 활성화 및 예술생태계의 지속가능성을 제고하고자 함
 - 미술관 전문인력 일자리를 창출하고, 미술관으로서의 기능과 역할을 충실히 수행할 수 있도록 함
 - 전문인력 지원을 통해 미술관은 중장기적인 운영계획 및 프로젝트 수립·실행이 가능하며 우수 전문인력을 위한 일자리를 제공할 수 있음
 - 인력들은 장기 근무 보장을 통해 역량과 전문성을 발휘하여 자신의 커리어를 상승시키고 미술관의 역량 증진에 이바지할 수 있음

- 사립미술관 전문인력(큐레이터, 에듀케이터)의 인건비 지원이 중점적인 사업으로, 아래 요건을 모두 충족하는 전국 등록 사립 및 사립대학미술관을 지원대상으로 함
※ 단, 일반 / 인구감소지역 및 인구감소관심지역 구분에 차등을 둠

[일반]

- 「박물관 및 미술관 진흥법」 제16조에 따른 등록 요건을 유지하는 등록 사립 및 사립대학미술관 재단법인 및 기업 설립·운영관 포함
- 공고일 기준 학예사자격증을 소지한 학예사 1인 이상을 자체채용(4대보험 가입 필수) 중인 관*

* 관장이 학예사자격증 소지자인 경우 포함. 단, 국고 또는 지자체 지방보조금 지원으로 근무하는 학예사는 자체 채용에 해당하지 않음

[인구감소지역 및 인구감소관심지역]

- 「박물관 및 미술관 진흥법」 제16조에 따른 등록 요건을 유지하는 등록 사립 및 사립대학미술관 재단법인 및 기업 설립·운영관 포함
- 공고일 기준 자체채용(4대보험 가입 필수) 중인 상근학예사**가 있는 관

* 관장이 학예사자격증 소지자인 경우 포함. 단, 국고 또는 지자체 지방보조금 지원으로 근무하는 학예사는 자체 채용에 해당하지 않음

** 상근학예사 자격요건: 학예사자격증 소지자 일반과 동일 / 학예사자격증 미소지자의 경우, 미술관 관련 분야 석사학위 이상 소지자이면서 관련 경력(전시, 교육 연구 컬렉션관리 등) 5년 이상 보유자

- 선정된 각 기관(미술관)은 자격요건을 충족하는 큐레이터/에듀케이터를 채용하여 정부지원금을 포함한 급여를 지급하게 됨
- 큐레이터: 학예사자격증(정1,2,3급 및 준학예사) 소지자
- 에듀케이터: 학예사자격증(정1,2,3급 및 준학예사) 소지자 또는 문화예술교육사, 준학예사, 교사(학사학위 이상) 자격증 소지자로, 등록 미술관·박물관·비영리 문화예술기관 교육 6개월 이상 경력자 / 학사학위 이상 소지자로, 등록 미술관·박물관·비영리 문화예술기관 교육 1년 이상 경력자 / [인구감소지역, 인구감소관심지역 한정]문화예술교육사, 교사, 평생교육사 자격증 소지자
- 신규채용 또는 연속채용이 가능함
- 2025년 기준 채용인원은 큐레이터 약 33명, 에듀케이터 약 34명임

- 지원대상기관에 선정된 미술관은 지원인력의 월 급여액 중 일부를 자부담해야 하며, 다음의 의무사항을 준수해야 함
 - 미술관 자부담금 의무 부담(월 급여액 중 최소 500,000원 이상)
 - 지원인력의 4대보험 필수 가입 및 이에 따른 기관부담보험료(월 약 2,600원 내외)
 - 안면인식 근태관리시스템 필수 사용을 통한 인력관리시스템 구축
 - (상시근로자 5인 미만 관) 연차제도 시행 및 대체휴무 제공 등 권고
 - 국가보조금지원관리시스템 e나라도움(www.gosims.go.kr) 의무 사용
 - 지원약정서 준수 의무(전문인력 업무 범위, 근무시간 준수 등)

참고 사립미술관 전문인력 월 지원금액 및 미술관 자부담액(2025년 기준)

구분	자격요건 및 차등기준	정부지원 (원/월)	관 자부담액		급여액
			의무	자율	
큐레이터 (학예사)	정1급	2,130,000원	500,000원	∞	2,630,000원 + ∞
	정2급	2,024,000원			2,524,000원 + ∞
	정3급	1,918,000원			2,418,000원 + ∞
	준학예사	1,812,000원			2,312,000원 + ∞
에듀케이터 (교육사)	정1급 이상 학예사자격증 소지자로, 등록 미술관·박물관·비영리 문화예술기관 교육 6개월 이상경력자	2,130,000원	500,000원	∞	2,630,000원 + ∞
	정2급 이상 학예사자격증 소지자로, 등록 미술관·박물관·비영리 문화예술기관 교육 6개월 이상경력자	2,024,000원			2,524,000원 + ∞
	자격증(정3급 학예사, 교사(석사학위 이상) 중 하나) 자격증 소지자로, 등록 미술관·박물관·비영리 문화예술기관 교육 6개월 이상경력자	1,918,000원			2,312,000원 + ∞
	자격증(문화예술교육사, 준학예사, 교사(학사학위 이상) 중 하나) 소지자로, 등록 미술관·박물관·비영리 문화예술기관 교육 6개월 이상 경력자	1,812,000원			2,312,000원 + ∞
	자격증(문화예술교육사, 준학예사, 교사(학사학위 이상) 중 하나) 소지자로, 등록 미술관·박물관·비영리 문화예술기관교육 1년 이상 경력자				
	[인구감소지역, 인구감소관심지역 한정] 문화예술교육사, 교사, 평생교육사 자격증 소지자	1,759,000원			2,259,000원 + ∞

4) 한국문화예술교육진흥원

■ 기관 특징³¹⁾

- 한국문화예술교육진흥원은 문화예술교육을 통한 국민 문화적 삶의 질과 국가 문화역량 제고에 기여하기 위해 설립되었음
- 문화예술교육 전문기관으로서, 국민 일상의 보편적 문화향유기회 확대를 위해 전 생애주기별 맞춤형 문화예술교육을 지원하며 이러한 교육사업은 크게 다음과 같은 축으로 정리됨
 - 시민·사회 문화예술교육(취약계층 및 지역 시민 대상 문화예술향유 지원)
 - 학교 문화예술교육(학교예술강사 지원 / 늘봄학교, 예술꽃새싹학교 지원)
 - 전문인력 양성 및 연수(전문인력 연수 / 문화예술교육사 자격제도)
 - 문화예술교육 R&D(연구·조사 및 정책·정보 기반 구축)
- 본 연구에서는 위의 주요 사업 중 '전문인력 양성 및 연수'에 해당하는 <문화예술교육 전문인력 양성사업(아르떼아카데미)> 및 <문화예술교육사 자격제도 (기반 조성 사업)>에 대해 살펴봄

■ 주요 대상(집중 인력군 및 예시 사업)

- 한국문화예술교육진흥원에서 운영하는 전문인력 양성 및 연수 지원사업의 경우, 앞서 제시된 '사업의 대상 인력군 분류 기준' 상 ⑥ 미술교육 전문인력군(뮤지엄 에듀케이터, 미술교육기획자, 강사 등)만이 해당됨
- 다만, 기존 교육군 외, 학교 교원, 행정가 등이 포함되므로 모든 교육 관련 인력군을 포함하는 경우와 교원이 제외되는 사업으로 분류하여 분석함
- 2020~2025년 지원분야와 사업 주요 내용은 아래의 표와 같음

31) <https://www.arte.or.kr/introduction/mission/index.do>

[표 2-34] 한국문화예술교육진흥원 - 인력 양성 사업³²⁾

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
교육인력군 (예술교육가, 교원, 교육기획자, 행정가 등)	문화예술교육 전문인력 연수 (아르떼 아카데미)	• 사업개요 및 목적 - 문화예술교육을 이끌어갈 우수 인력 발굴 및 양성 목적 - 예술교육가, 교원, 문화예술 단체·기획자, 행정인력 등 대상별 역량체계 기반의 연수 과정 • 지원대상 구분 - 예술교육가: 예비인력(예술가), 예술강사(학교·사회 등), 예술교육가, 문화예술교육사 등 - 교원: 학교 경영자, 교원(유아, 초·중·고) - 기획자: 문화예술교육 단체, 문화시설 기획인력 등 - 행정가: 중앙·지자체 공무원, 문화시설 및 기관 종사자 등 - 기타: 기업 관계자, 학부모 등 • 주요 내용 - 문화예술교육 전문인력 대상별 수요와 요구에 따라 '예술 전문성' '교육 전문성' '행정'역량을 강화하기 위한 연수 과정 운영 - 연간 약 150개 과정 운영 - 오프라인: 통학형, 숙박형 등 - 온라인: 실시간 원격 교육, 동영상 연수 - 블렌디드: 온·오프라인 블렌디드 연수	• 교육/양성 제공	• (2005) 2020~ 2025
교육인력군 (교원 외)	문화예술교육사 자격제도 ³³⁾	• 사업개요 및 목적 - 문화예술교육지원법에 의거, 문화체육관광부로부터 '문화예술교육사' 국가 자격제도 운영을 위탁받아 자격심사 및 발급 업무 추진 - 문화예술교육사 자격제도의 원활한 운영을 위해 대학 및 문화예술교육원에서 양질의 문화예술교육 교육과정을 운영할 수 있도록 지원 • 교부대상 - 문화예술교육지원법에 따라 문화예술교육사 취득을 위한 일정 자격요건을 갖춘 자 • 교부분야(총 10개 분야) - 공예, 국악, 디자인, 만화애니, 무용, 미술, 사진, 연극, 영화, 음악, 국가무형문화재	• 기타	• (2013) 2020~ 2025

32) 아르떼 사업의 경우 예술 장르별로 특화하고 있지 않으며, 미술 분야를 포함한 전 장르의 교육인력군을 대상으로 인력양성을 실시함

33) <https://www.arte.or.kr/business/professional/license/intro/index.do>

■ 사업 특징³⁴⁾

○ 문화예술교육 전문인력 양성사업(아르떼 아카데미)

- <아르떼 아카데미>는 문화예술교육을 이끌어갈 우수 인력 발굴 및 양성을 목적으로 전문인력 대상별* 역량체계 기반의 연수 과정을 운영해왔음

*전문인력 양성사업 대상:예술교육가, 교원, 문화예술 단체·기획자, 행정인력 등

참고 아르떼아카데미 역량 체계(2024년 기준)

예술 역량	교육 역량	행정 역량
다양한 예술 장르를 체험, 실현, 창작하는 과정을 통해 예술 분야의 전문성 강화	교수법, 대상에 대한 이해 등 교육 현장에서 활용할 수 있는 다양한 교육 기법을 습득, 교육 분야의 전문성 강화	문화예술교육 분야 정책사업 기획, 분석, 평가, 관리 등 행정 분야 전문성 강화

- 각 전문인력 대상별 수요와 요구에 따라 ‘예술/교육/행정’역량(전문성)을 강화하기 위한 연수 과정을 운영 중임

– 연간 약 150개 온·오프라인 과정, 약 25,000명 대상(2024~2025년 기준)

참고 아르떼아카데미 연수 현황(2020~2024)

연도	2020	2021	2022	2023	2024
인원(명)	11,550	14,183	12,971	29,030	25,938

자료: 기관 연차보고서(2016~2025) 및 한국문화예술교육진흥원 20년 백서(2025)

참고 아르떼아카데미 대상별 프로그램 구분(2020~2025)

구분	프로그램명	연도
예술 교육가	문화예술교육 전문인력 지역협력 연수	2021~2023
	창의적 예술교육 프로젝트 연수	2022
	예술교육가 경력개발 컨설팅	2024~2025
	문화예술교육사 연수	2020~2025
교원	초중등 교원 연수	2020~2024
	학교 경영자 연수	2022
기획자	사회 문화예술교육 단체 기획자 연수	2020~2024
행정가	문화예술교육 행정인력 연수	2020~2024

34) 한국문화예술교육진흥원 20년 백서(2025)

○ 문화예술교육사 자격제도

- <문화예술교육사 자격제도>는 문화예술교육에 대한 일정 요건을 갖춘 전문인력³⁵⁾ 대상 국가공인 자격을 부여하는 국가 자격제도임
- 문화예술교육 지원법 제2조 제5호에 의거, “문화예술교육사”란 ‘문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람’으로서 ‘법(동법 제27조의2)에 따라 자격이 부여된 사람’을 말한다고 정의하고 있음

참고 문화예술교육 지원법

제2조(정의) 5. “문화예술교육사”란 문화예술교육 관련 교원 외에 문화예술교육에 관한 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행하는 사람으로서 제27조의2에 따라 자격이 부여된 사람을 말한다.

제27조의2(문화예술교육사)

① 문화체육관광부장관은 문화예술교육 관련 학력 또는 경력을 갖추고 문화예술 교육과정을 이수한 사람이 문화예술교육사 자격증 발급일을 기준으로 제2항 각 호의 결격사유에 해당하지 아니하는 경우 문화예술교육사의 자격을 부여하고, 자격을 부여받은 사람에게는 자격증을 발급하여야 한다. 다만, 대통령령으로 정하는 경우에는 교육과정을 이수하고 자격검정 시험에 합격하여야 한다. <개정 2019. 12. 3., 2024. 10. 22.>

② 다음 각 호의 어느 하나에 해당하는 사람은 문화예술교육사가 될 수 없다. <개정 2017. 3. 21., 2020. 12. 8., 2023. 8. 8.>

1. 미성년자
2. 금고 이상의 형을 선고받고 그 집행이 종료되거나 집행을 받지 아니하기로 확정된 후 2년이 지나지 아니한 사람
3. 금고 이상의 형의 집행유예를 선고받고 그 유예기간 중에 있는 사람
4. 법원의 판결 또는 법률에 의하여 자격이 상실되거나 정지된 사람
- ③ 문화예술교육사는 문화예술교육의 기획·진행·분석·평가 및 교수 등의 업무를 수행한다.
- ④ 제1항에 따른 문화예술교육사의 등급, 문화예술교육 관련 학력 또는 경력, 문화예술교육 과정, 자격검정 등에 필요한 사항은 대통령령으로 정한다.
- ⑤ 문화체육관광부장관은 제1항에 따라 자격검정에 응시하거나 문화예술교육사의 자격증을 교부 또는 재교부 받으려는 사람에게 문화체육관광부령으로 정하는 바에 따라 수수료를 받을 수 있다.

[본조신설 2012. 2. 17.]

- 2013년부터 자격제도가 도입됨에 따라 문화예술교육 전문 인력의 발굴과 양성, 관리가 가능하게 되었음
- 법상 문화기반시설 등에서 문화예술교육사를 채용하도록 하는 조항을 두어 전국의 문화시설의 문화예술교육 정책 활성화를 위한 토대를 마련하게 되었음

참고 문화예술교육사 자격제도 도입 추진경과

- 문화예술교육 지원법 개정안 발의(2011. 6. 15.)
- 문화예술교육 지원법 개정안 국회의결(2011. 12. 30.) 및 정부 공포(2012. 2. 17.)
- 문화예술교육 지원법 시행령 개정 및 시행(2012. 8. 18.), 시행규칙 제정 및 시행(2012. 8. 31.)
- **자격증 발급 신청 및 교부시행(2013. 2. 18.)**
- 문화예술교육 지원법 시행령 일부 개정(2014. 12. 23.) 및 시행(2016. 3. 1.)
- 문화예술교육 지원법 시행규칙 일부 개정(2015. 2. 3.) 및 시행(2016. 3. 1.)

35) 예술가로서의 전문성과 교육가로서의 역량 및 자질을 갖춘 전문인력을 의미함. <https://acei.arte.or.kr/contents/introduction.do>

- 문화예술교육 관련 학력 또는 경력을 갖춘 자가 문화예술교육사 교육 과정을 이수하는 경우, 문화예술교육사 자격을 부여함
- 문화예술교육사 자격제도는 총 1, 2급으로 구성되어 있으나 현재 2급에 한해 운영되고 있음(2025년 기준)³⁶⁾

참고 문화예술교육사(2급) 자격 요건

대상 구분	학력·경력 요건	교육과정 이수 요건
문화예술 관련 대학 졸업생	가. 「고등교육법」 제2조에 따른 학교, 같은 법 제29조에 따른 대학원, 같은 법 제30조에 따른 대학원대학 또는 「고등교육법」 외의 법률에 따라 설치된 문화예술 관련 대학에서 예술 관련 분야(미술, 음악 무용, 연극, 영화, 국악, 사진, 만화·애니메이션, 디자인, 공예 분야를 말한다. 이하 같다)를 전공하여 졸업하거나 학점인정 등에 관한 법률 제9조에 따라 예술 관련 분야의 학사 학위나 전문학사학위를 취득한 사람	2급 교육과정 이수 (직무역량 5과목 10학점) ※ 예술전문성 교과영역 제외
고등학교 졸업생 및 비전공자	나. 고등학교를 졸업하거나 이와 같은 수준 이상의 학력이 있는 사람	2급 교육과정 이수 (직무역량 5과목 10학점 + 예술전문성 10과목 30학점)
국가무형문화재	마. 「무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률」 제26조제1항에 따른 국가무형문화재의 전수교육 이수증을 발급받은 사람	「무형문화재 보전 및 진흥에 관한 법률 시행령」 제23조제1항1호 또는 제2호에 해당하는 사람

자료: 문화예술교육사 홈페이지 <https://acei.arte.or.kr/contents/requirements.do>

- 2013년 최초 교부 이래 연간 약 3,400명(2020~2024년 평균 기준)을 대상으로 자격교부가 이루어지고 있음

참고 연도별 문화예술교육사 취득 현황(2024년 누적 기준)

연도	2020	2021	2022	2023	2024
인원(명)	3,090	3,811	3,370	3,447	3,294

자료: 한국문화예술교육진흥원 20년 백서(2025)

- (2024년 기준) 자격 요건별 문화예술교육사 취득율을 살펴보면, 예술 전공자의 취득율이 약 94%로 가장 높은 가운데, 전체 대비 **미술 분야 전공자**의 취득율은 16.3%로 음악 분야(26.3%)에 이어 두 번째로 높게 나타남

36) 한국문화예술교육진흥원 20년 백서(2025)

참고 예술분야별 문화예술교육사 취득 현황(2024년 누적 기준)

구분	공예	국악	디자인	만화애니	무용	미술	사진	연극	영화	음악	아수자	합계
인원(명)	1,708	4,743	1,970	846	3,036	5,788	599	4,838	812	9,330	1,808	45,478
비율(%)	4.81	13.37	5.55	2.38	8.56	16.31	1.69	13.64	2.29	26.30	5.10	100

자료: 한국문화예술교육진흥원 20년 백서(2025)

- 전국 대학의 예술 전공 학과와 문체부가 지정한 교육기관(문화예술교육원)에서 문화예술교육사 교육 과정 이수 및 자격을 취득할 수 있도록 지원함
 - 전국 예술대학(대학원)·학과에서는 매년 심의를 통해 관련 학과를 인정 및 공표함
 - 현재 약 165개 대학, 553개 학과에서 문화예술교육사 2급 자격 취득과 관련된 교육 과정을 운영하고 있음
 - 문화체육관광부가 2년마다 지정·운영하는 문화예술교육원의 경우, 한국문화예술교육진흥원과의 협력체계를 통해 자격제도를 운영하고 있음
 - (2024년 기준)현재 전국에 8개 교육기관(문화예술교육원)이 운영되고 있으며, 이중 **미술** 분야를 포함하는 기관(6개)은 다음과 같음

참고 문화예술교육사 교육 과정 지원 운영기관(문화예술교육원) 현황(2024년 기준) - 미술 분야

교육기관명	지역	교육분야
고려대학교 문화예술교육원	서울	미술
대진대학교 문화예술교육원	경기	음악, 미술 , 디자인, 연극, 영화
부산대학교 문화예술교육원	부산	국악, 음악, 미술 , 공예, 디자인, 무용, 영화, 만화애니메이션
이화여자대학교 문화예술교육원	서울	국악, 음악, 미술 , 공예, 디자인, 무용
인하대학교 문화예술교육원	인천	미술 , 디자인, 연극, 영화, 만화애니메이션
호남대학교 문화예술교육원	광주	미술 , 공예, 디자인, 무용, 연극, 영화

자료: 한국문화예술교육진흥원 20년 백서(2025)

5) 국립문화유산연구원³⁷⁾

■ 기관 특징

- 국립문화유산연구원은 국가유산의 지속가능한 발전과 문화유산 보존을 위한 종합 연구기관으로 지자체, 교육지원청, 박물관, 대학 및 관련 기관과 협력하고 있음
- 고고, 미술, 건축, 보존과학, 자연유산 등 다양한 분야에서 국가유산의 공동조사 및 연구, 인재양성, 학술대회 및 특별전 개최 등을 진행함

■ 주요 대상(집중 인력군 및 예시 사업)

- 국립문화유산연구원은 국가문화유산 보존 및 활용 관련 기관임에 따라 관련 전공자 및 종사자를 대상으로 하는 전문 교육 및 실습 등을 운영함
 - 해당 인력군은 앞서 제시된 기준 상 ② 미술관 및 미술시설 전문인력군(컨서베이터)에 속한다고 볼 수 있음
- 지원분야와 사업 주요 내용은 아래의 표와 같음

[표 2-35] 국립문화유산연구원 - 전문 인력 양성 사업

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
② 미술관 및 미술시설 전문인력군(아키비스트, 컨서베이터, 펀드레이저 등)	여름 발굴 캠프 ³⁸⁾	• 사업개요 및 목적 - 2021년부터 국립문화유산연구원(고고연구실)·한국고고학회 공동 주최 - 미래 고고학 전문인력 양성을 위한 발굴조사 현장실습 교육과정 • 지원대상 및 선정인원 - 전국 대학의 고고학 전공 3, 4학년 재학생 - 50명 정원 • 선정기준 및 선정방법 - 제출서류 검토 자소서, 교수 추천서, 재학증명서 • 주요 교육 및 지원내용 - 발굴 관련 교육 및 현장실습 - 공동교육 기간 숙식 제공 - 현장실습기간동안 근로계약을 체결하여 근무일수에 따르는 임금 제공	• 교육/양성 제공 • 일부 인건비 제공	• 2021~ 2025
	조사원·대학생 제철캠프 ³⁹⁾	• 사업개요 및 목적 - 국립문화유산연구원(국립중앙문화재연구소)·한국문화유산협회 공동 주최	• 교육/양성 제공	• 2022~ 2024

37) <https://www.nrich.go.kr/kor/index.do>

대상 인력군	사업명	사업내용	사업 유형	기준연도
		- 제철에 관한 주조실험 참관 야장이 직접 진행하는 단조 실습 체험 • 지원대상 및 선정인원 - 조사원 또는 대학(원)생 대상 - 40명 선발 - 역사·고고학 및 보존·금속공학 전공학과 • 선정기준 및 선정방법 - 제출서류(참가신청서) 검토 - 동일대학 2명 이상 신청시 인원 제한할 수 있음 - 고고학 전공자 우대 • 주요 교육 및 지원내용 - 제철실험의 역사와 현황, 제철 연구에 대한 고고학적, 보존과학적 최신 연구 동향 교육 - 전일 숙식제공		

■ 사업 특징

- 국립문화유산연구원에서는 국내 문화유산의 보존 관련 전공자 및 문화유산 담당자를 대상으로 전문교육 및 현장실습을 진행하고 있음
 - 특히 관련 전공 학생들을 대상으로 하는 현장실습 교육의 경우, 현장 발굴이나 답사 형식이 많은 해당 분야의 특성에 따라 교육 기간 동안 숙식을 제공하는 캠프형식으로 구성됨
- 이 밖에도 전국 문화유산 관련 대학과 함께 공동연구, 인재양성, 전문인력교류, 현장실습 등 연구 교육 분야의 교류협력 추진을 통하여 미래세대의 유산보존 및 활용의 가치를 높여가고자 함⁴⁰⁾

참고 국립문화유산연구원 관학협력 사업(2025년 기준)

사업 내용	협력기관	운영 기간	담당부서
공동연구, 인력교류, 현장실습, 인재양성	충남대학교	2022 ~ 2027	국립원주문화유산연구소
문화 교육 분야 교류 협력	전북대학교	2022 ~ 2027	국립원주문화유산연구소
공동조사·연구, 교육 프로그램 운영	동국대학교 경주캠퍼스	2020 ~ 계속	국립경주문화유산연구소
문화 교육 분야 교류 협력 및 현장 실습	전남대학교	2020 ~ 2027	국립나주문화유산연구소
공동연구 및 연구인력 교류	경희대학교	2015 ~ 2024	고고연구실
전문인력 교류 및 현장실습, 인재양성	한국전통문화대학교	2008 ~ 2027	연구기획과

자료: 국립문화유산연구원 홈페이지(국내교류): https://www.nrich.go.kr/kor/exchange_govAcidCooperationUsrList.do?menuIdx=988&gubun=1

38) https://www.nrich.go.kr/majorView.do?menuIdx=286&bbs_idx=47650&st=&sk=&e_sdate=&e_dept=&e_gubun=&boardTypeGubun=1

39) https://www.kaah.kr/news_view/43?page=3&searchTxt=

40) https://www.nrich.go.kr/kor/exchangeList_domestic.do?menuIdx=988&gubun=1

3. 종합분석 및 시사점

1) 종합 분석

■ 기관별 정책지원사업 방향 분화

- 각 기관은 고유한 특성에 따라 서로 다른 인력군(기획자군, 미술관 및 미술시설 전문인력군, 미술시장 전문인력군, 교육인력군 등)을 선택하여 집중적으로 지원하고 있음
 - 예술경영지원센터: 주로 미술품 감정·유통·매개 인력, 아키비스트, 비평·연구 인력을 지원하며, 해외 기관 연계 협력사업이나 저작권 실무교육 등의 과정을 통해 ‘미술시장 인프라 개발’에 중점을 두고 있는 것으로 보임
 - 한국문화예술위원회: ‘차세대 예술인력’ 중심으로 기획자·큐레이터·비평가·디지털/기술 인력, 청년예술가의 국내외 프로젝트를 프로젝트 지원 방식으로 육성함
 - 국립중앙박물관: <뮤지엄 아카데미> 플랫폼을 통해 학예인력의 단계별(예비-기초-심화-기획) 직무교육과 함께, 보존/전시음향 등 분야별 과정을 온·오프라인 시스템으로 체계화하였음
 - 사립미술관협회: 큐레이터·에듀케이터 인건비 지원을 통해 사립관의 전문인력 고용을 안정화시키고자 함
 - 한국문화예술교육진흥원: 예술교육가·교원·기획자·행정가를 대상으로 연간 150개 내외의 연수과정을 운영하는 한편, 문화예술교육사 국가자격을 기반으로 문화예술교육인력 시장을 제도화하였음
 - 국립문화유산연구원: 고고학·보존과학 분야 전공자 또는 종사자를 대상으로 하는 발굴·제철 캠프 등 현장 실습 중심의 전문인력 교육과 함께, 대학 등과의 관학협력으로 유산 보존 인력을 장기적으로 양성하고자 함

■ 사업 매칭 시 인력군별 지원 구조와 공통 패턴

- 단계별(초급/중급/고급/심화) 교육과정을 개설하여 경력 연차별로 커리큘럼을 구조화함
 - 예술경영지원센터의 ‘미술품 시가감정 전문인력 양성과정’, 국립중앙박물관의 <뮤지엄 아카데미> - ‘기초-심화-기획 과정’ 등이 여기에 해당함

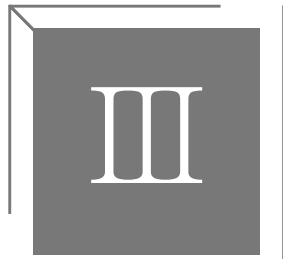
- 초기 경력자 단계에 자원이 집중되는 편임
 - 예비 학예인력, 3년 이하 경력자, 29~39세 청년예술가 등
- 실무 중심·현장 연계 교육 진행으로, 실제 현장 업무를 직접 수행해보는 체험 형태가 많음
 - 미술품 감정 실습, 전시 제작 실무, 현장 발굴 캠프 등
- 사업 유형은 크게 구분되었을 때 ‘교육·양성 제공’ > ‘프로젝트비 지원’ > ‘인건비 보조’ 순의 삼원화 구조로 볼 수 있으며, 대표적인 매칭 기관은 다음과 같음
 - 예술경영지원센터: 교육·양성 제공 중심
 - 한국문화예술위원회: 프로젝트비 지원 중심
 - 사립미술관협회: 인건비 보조 중심

■ 특정 인력군의 제도화

- 특정 인력군(학예·미술시장·교육·보존 영역)의 경우 ‘제도-교육-현장’이 하나의 구조로 이어지는 비교적 일관된 스킬 트랙이 존재한다고 볼 수 있음
 - 학예·뮤지엄 인력군: <뮤지엄 아카데미>의 경우, 예비·재직 학예사를 대상으로 필수 역량(전시, 교육, 소장품 관리, 디지털, ESG 등)을 단계별 교육으로 구조화하였음
 - 미술시장 인력군: 감정 실무역량 교육, 시가감정 전문인력 과정(초·중·고급·심화·연수), 유통·매개 인력 교육 등에서 저작권 실무교육, 해외 협력까지 연계 확장 가능한 구조를 갖고 있음
 - 문화예술교육 인력군: <아르떼 아카데미>의 경우 ‘예술·교육·행정’ 역량이라는 세 축을 기준으로 프로그램을 설계하고, 문화예술교육사 자격제도가 국가 자격을 부여함으로써 교육인력 관리 기준을 표준화함
 - 문화유산 보존 인력군: 국립문화유산연구원의 <발굴 캠프>, <제철 캠프> 및 관학협력사업은 현장 실습과 공동연구를 통해 전문 컨서베이터·고고학 인력의 풀을 안정적으로 형성하는 데 기여함
- 디지털/기술 전문인력군, 비평/연구 전문인력군 대상 지원사업의 경우, 상대적으로 제도·재원이 제한적이고 단편적임
 - 해당 사업의 수가 매우 적은 편이며 구조가 제한적인 영역으로, 향후 정책적 보완이 필요함

2) 시사점

- 정책지원사업 분석대상인 각 기관별 목표와 타깃 인력군은 상당히 상이하며 특정한 기관이 전 영역을 포괄하기보다, 미술시장·기관운영·교육·문화유산 보존 등의 서브 생태계별로 각각의 기관이 리드하는 다핵화된 구조를 지님
 - 때문에 미술 전문인력양성 정책사업은 ‘교육-현장실습-프로젝트-인건비 지원’이 하나의 경로로 설계되기보다, 기관별로 조각화되어 있다고 할 수 있음
- 기관별 특화 사업은 각 영역의 깊이 있고 일관된 과정 설계가 가능토록 하며 제한된 자원을 최대한 효율적으로 배치할 수 있다는 장점을 지님
- 다만, 거버넌스·정보 공유 플랫폼의 부재로 인해 기관 간 인력 데이터가 통합되지 않고, 각기 다른 기관별 기준에 따라 지원 사각지대에 놓이는 인력이 발생할 수 있음
- 따라서 향후에는 인력군별 커리어 패스(예: 예비-초급-중급-리더 등)를 통합 로드맵으로 제시하고, 각 기관 사업을 해당 로드맵 내 모듈로 재배치하는 방향의 정책 설계 등이 요구됨
 - 동일한 인력이 이러한 구조 사이를 이동할 때 정책적인 연계 설계 가능성에 대한 모색이 필요해보임
 - 전문인력의 직업 경로 전환(career transition) 등이 정책적으로 가능할지에 대해서도 고려해볼 수 있겠음



미술 분야 전문인력 분류(안) 개발

제1절 미술 분야 전문인력 종류와 범위

제2절 미술 분야 전문인력 분류(안)

제1절 미술 분야 전문인력 종류와 범위

1. 한국표준직업분류 상의 이해

■ 한국표준직업분류 상, 예술 분야 인력 대부분은 ‘전문인력군’으로 분류됨

- 대한민국 내 모든 기관이 직업 관련 통계를 작성할 때 일관성을 가질 수 있도록 활용되는 한국표준직업분류(KSCO, Korean Standard Classification of Occupations)는 직무의 내용과 요구되는 능력 수준(직능 수준)을 기준으로 직업을 그룹화하여 제시하는 자료임
- 직업 정보의 표준화, 통계 작성의 효율화, 정책 수립의 기초 자료 활용을 목적으로 하며, 산업과 기술의 발달, 사회적 변화 등에 따라 직업의 종류와 특징이 변화한다는 점에서 일정 주기로 개정됨
- 표준직업분류에서 예술 분야 인력은 주로 대분류 2(전문가 및 관련 종사자)로 포함되며, 중분류 28(문화·예술·스포츠 및 여가 관련 전문가) 내의 분류 안에 포함됨
 - 대부분의 직종을 4직능 수준으로 분류하며(관리자 및 전문가 수준), 이는 매우 높은 수준의 이해력과 의사소통 능력을 요하는 직능을 의미함. 학사 또는 석사, 혹은 그와 동등한 교육수준의 정규교육 또는 훈련을 바탕으로 하는 인력으로 바라보고 있음
- 참고로, 캐나다 통계청(Statistics Canada)의 국가직업분류(NOC)에서 기록 보관자, 보존가, 큐레이터를 ‘511-예술 및 문화 분야의 전문 직업(Professional Occupations in Art and Culture)’으로 분류함 (캐나다 통계청 홈페이지)
 - 해당 직업은 대학 학위(학사, 석사 또는 박사) 이수 또는 관련 직업의 주제 지식에 대한 이전 경험 및 전문지식을 요구함(캐나다 통계청 및 캐나다 정부 홈페이지)
 - 캐나다 예술위원회에서(Canada Council for the Arts)는 전문 예술가를 학술 기관(academic institutions)이 아니더라도 예술 분야에 대한 전문 트레이닝을 거친 사람으로 정의함(캐나다 예술위원회)
- 2025년 1월부터 시행된 제 8차 한국표준직업분류 상, 미술 분야 전문인력으로 볼 수 있는 직업은 아래 표와 같음

[표 3-1] 표준직업분류 상 예술분야 직업분류

대분류	항목 번호	8차 기준 개정 분류(항목명)	수행
관리자	134	문화예술관련 관리자	• 중분류(전문 서비스 관리직) • 기업·단체 내부 부서의 정책과 활동을 기획, 관리 및 조정하는 업무 수행
	1340	문화예술관련 관리자	
	13401	공연·시각예술관련 관리자	
	13402	디자인 관련 관리자	
전문가 및 관련 종사자	26112	예술 및 인문학 교수	• 중분류(교육 전문가 및 관련직) • 전문지식과 경험을 바탕으로 해당 분야에 대한 연구·개발·자문·지도 등 전문 서비스 제공함 • 학문에 대한 이론과 실재를 가르침 • 강의안, 교재 등을 작성함
	26122	예술 및 인문학 강사	
	26215	예체능 교사	
	26473	미술 강사	
전문가 및 관련 종사자	28352	행사·전시 기획자	• 중분류(경영·금융 전문가 및 관련직) • 전문지식과 경험을 바탕으로 해당 분야에 대한 연구·개발·자문·지도 등 전문 서비스 제공함 • 전문적인 사업 서비스를 제공하거나 관련 업무를 수행
	28412	예술품 및 문화재 감정 전문가	
	28442	예술품 중개인 및 경매사	
전문가 및 관련 종사자 실무경력	29	문화·예술·스포츠·기타 전문가 및 관련직	• 중분류(문화·예술·스포츠·기타 전문가 및 관련직) • 전문지식과 경험을 바탕으로 해당 분야에 대한 연구·개발·자문·지도 등 전문 서비스 제공함 • 신문, 방송, 문화 분야에서 작품이나 기사를 쓰고, 출판물의 기획 및 편집을 담당함 • 박물관이나 미술관의 소장품을 발굴, 관리, 복원함 • 미술, 음악, 무용, 스포츠 및 기타 예술작품을 창작하고, 영화, 방송 및 연극에서 연기 및 감독 • 전문지식과 경험을 바탕으로 해당 분야에 대한 연구·개발·자문·지도 등 전문 서비스 제공함 • 신문, 방송, 문화 분야에서 작품이나 기사를 쓰고, 출판물의 기획 및 편집을 담당함 • 박물관이나 미술관의 소장품을 발굴, 관리, 복원함 • 미술, 음악, 무용, 스포츠 및 기타 예술작품을 창작하고, 영화, 방송 및 연극에서 연기 및 감독
	292	학예사·사서 및 기록물 관리사	
	2921	학예사 및 문화재 보존원	
	29211	학예사	
	294	시각 및 공연 예술가	
	2941	화가 및 조각가	
	2911	화가	
	29412	조각가	
	2942	사진기사 및 사진가	
	29421	사진작가	
	29423	사진가	
	2949	기타 시각 및 공연 예술가	
	29499	그 외 시각 및 공연 예술가	
	295	디자이너	
	2951	제품디자이너	
	29511	자동차 디자이너	
	29512	가구 디자이너	
	29519	그 외 제품 디자이너	
	29532	디스플레이 디자이너	
	2954	시각 디자이너	
	29545	색채 전문가	
	29549	그 외 시각 디자이너	
	298	문화예술 관련 기획자	
	2981	공연 및 시각예술 기획자	

대분류	항목 번호	8차 기준 개정 분류(항목명)	수행
서비스 종사자	44214	미술관·박물관 해설 및 안내원	• 중분류(여가 및 여가 서비스직) • 공공안전 및 신변보호를 위한 보안 관련 서비스, 돌봄 및 보건·복지 관련 서비스 등 대인 서비스를 제공하는 업무 수행

■ 창작자 및 학예직 외의 인력에 대한 분류 제시 부족

- 관리자 및 교육 관련 종사자를 제외하고, 미술 현장의 특징이 드러나는 직업 분류를 보면 크게 예술가와 기획자(학예직 포함), 디자이너, 교육 종사자라는 4가지로 분류됨을 알 수 있음
 - 예술가 및 디자이너는 어떤 장르를 다루느냐에 따라 세분류됨(화가, 조각가, 자동차 디자이너, 제품 디자이너 등)
 - 학예사는 3가지 종류의 직종으로 반복적으로 제시되는데, 292 학예사·사서 및 기록물 관리사 분류 안에서 학예사 및 문화재 보존원과 학예사가 반복됨
 - 그리고 기획자는 행사·전시 기획자와 공연 및 시각예술 기획자로 제시되는데, 그 차이는 명확하지 않음
- 그 외의 직업으로 포함되는 직종은 예술품 및 문화재 감정 전문가, 예술품 중개인 및 경매사, 그리고 미술 분야 인력 중 유일한 2직능인 ‘서비스 종사자’에 포함되는 미술관·박물관 해설 및 안내원임
 - 단, 미술관·박물관 해설 및 안내원이 별도로 제시되는 것은 특이한데, 도슨트에 대한 사회적 관심이 높아지면서 직업분류 안에 포함된 것으로 추정됨
- 학예사 및 기획자 외의 유일한 전문인력으로 미술시장 전문인력의 직업 2종이 제시된다는 점 또한 특이함
 - 감정 전문가, 중개인 및 경매사는 미술시장 관련 전문인력으로 볼 수 있으며, 이는 미술 분야 전문인력 중에서 기획자 등의 직업과 다른 차별화된 특징이 있다는 점을 반영한 것으로 보임
- 한국표준직업분류에서 발견되는 미술 분야 전문인력 분류 상의 한계는 미술 분야의 세분화된 직종에 대한 반영이 부족하다는 것임
 - 창작 및 디자이너 등을 장르별로 제시하는 등 활동하는 장르에 대한 세분화에 비해, 활동하는 역할에 대한 세분화는 부족하다는 것임

- 특히 창작자가 아닌 각종 전문인력을 기획자 및 학예사라는 직종으로만 한정하여 바라보고 있으며, 학예사로 포괄되는 직업 안에 레지스트라, 아키비스트, 컨서베이터, 코디네이터 등 다양한 직종이 포함될 수 있는데 이러한 제시가 전혀 나타나지 않음
- 또한 미술 분야와 연계되어 활동하는 각종 전문인력(펀드레이저, 공간 디자이너, 아트 핸들러 등)이 전혀 고려되고 있지 않다는 점 또한 미술 분야 직업에 대한 사회적 인식 부족을 보여줌
- 한국표준직업분류 상의 미술 분야 전문인력은 창작자 외의 대표적 인력으로 기획자 및 학예사 만을 인식하고 있다는 것을 보여주며, 미술 분야 전문인력의 다종다양성과 그 전문적 분야에 대한 인식 개선 작업이 필요함

2. 미국 Standard Occupational Classification(SOC)의 이해

■ 큐레이터 외 전문 직종 포함하여 제시됨

- 미국 노동통계국(Bureau of Labour Statistics, BLS)의 표준직업분류(Standard Occupational Classification(SOC)에서 미술 분야 관련 직업은 창작자, 큐레이터, 아키비스트, 보존처리전문가, 전시기술자 등 다양한 전문 직종을 별도 분리하여 분류하고 있음

[표 3-2] 미국 SOC의 미술 분야 직업분류

SOC Code	직업명	직무 설명
13-1011	Agents and Business Managers of Artists, Performers, and Athletes	• 예술가, 공연자, 운동선수를 대신하여 계약 협상 등 사업적 업무를 수행하고 홍보 및 활동을 관리
25-1121	Postsecondary Art, Drama, and Music Teachers	• 미술, 연극, 음악 등 예술 과목을 대학 등 고등교육 수준에서 가르치는 직업
25-4011	Archivists	• 역사적으로 중요한 기록물이나 문서를 평가, 분류하고 보존하는 일을 담당
25-4012	Curators	• 미술품, 역사적 유물, 과학 표본 등의 컬렉션을 기획·관리하고 전시를 총괄함. 교육, 연구, 대중 프로그램도 수행.
25-4013	Museum Technicians and Conservators	• 박물관 소장품의 복원, 보존 처리 및 전시 준비를 담당하는 전문가. 유물이나 예술품의 손상 예방과 수리, 전시물 설치 등을 수행
27-1011	Art Directors	• 시각 매체 제작에서 디자인 컨셉을 구상하고 표현 방식을 총괄하는 직업

SOC Code	직업명	직무 설명
27-1012	Craft Artists	• 용접, 직조, 도예, 자수 등의 다양한 기법으로 수공예 작품을 제작하여 판매하거나 전시함
27-1013	Fine Artists, Including Painters, Sculptors, and Illustrators	• 회화, 조각, 일러스트 등 다양한 매체와 기법으로 독창적 미술 작품을 창작하는 예술가
27-1014	Special Effects Artists and Animators	• 영화, 게임, 뮤직비디오, 광고 등에 사용될 특수 시각효과나 애니메이션을 디지털 도구로 제작하는 직업
27-1019	Artists and Related Workers, All Other	• 위에 열거되지 않은 기타 모든 유형의 예술 및 관련 작업 종사자(eg. choreographer, tattooist)
27-1021	Commercial and Industrial Designers	• 자동차, 가전, 장난감 등 제조 상품의 디자인을 연구·개발하는 직업
27-1022	Fashion Designers	• 의류 및 액세서리 등의 패션 디자인을 창작하거나 트렌드를 응용하여 디자인을 개발하는 직업
27-1024	Graphic Designers	• 광고, 포장, 로고 등 상업적 목적의 그래픽 시각물을 디자인하고 제작하는 직업
27-1025	Interior Designers	• 건물 내부 공간을 아름답고 기능적으로 설계하고 꾸미는 직업
27-1026	Merchandise Displayers and Window Trimmers	• 상점의 쇼윈도나 내부 디스플레이, 무역 전시회 부스 등을 기획·연출하여 진열하는 직업
27-1027	Set and Exhibit Designers	• 영화, TV, 공연 등의 무대 세트 또는 박물관 등의 전시 공간을 디자인하는 직업
27-1029	Designers, All Other	• 위에 열거되지 않은 기타 모든 유형의 디자이너 직종
27-4021	Photographers	• 인물, 풍경, 상품 등 다양한 피사체를 디지털 또는 필름 카메라로 촬영하고 이미지로 제작하는 직업

- 27-0000 분류(예술, 디자인, 엔터테인먼트, 스포츠 및 미디어 직업) 하에 세부 분류가 포함되며, 직무의 분야를 중심으로 체계를 갖추고 업무 성격에 따라 세부로 분산되는 구조
 - 예를 들어 “Fine Artists, Art Directors, and Animators” 등은 27-1010 소분류로 묶이고 그 아래 27-1013 Fine Artists 등 개별 직업 코드가 존재하며, 디자인 직종들은 27-1020 계열로 묶이며 그 하위에 그래픽 디자이너, 패션 디자이너, 전시 디자이너 등 세분화된 코드가 나열됨
- 미술 분야 직업들은 한 군데에 모여있지 않고 여러 직군에 걸쳐 존재한다는 점이 특징
 - 순수미술가나 디자이너 등 창작 직종은 주로 27-1000년대 예술 및 디자인 직군에 속하지만, 미술 교육자는 25-0000 교육 직군, 박물관 큐레이터나 보존처리 전문가는 25-4000 도서관/큐레이터 직군에 속함

- 또한 예술가의 에이전트나 매니저는 13-0000 비즈니스 직군에 속하는 등, 미술 생태계의 다양한 역할이 각기 다른 분류군으로 정의됨
- 이는 미술 분야 인력이 수행하는 기능과 산업이 다양함을 반영하는 것으로, 직업 분류 상 미술계 인력은 다원적인 위치에 있음을 시사함
- 한편, SOC 체계에는 각 분야의 세부 전문직을 최대한 분리해 명시하려는 경향이 있어, 보존처리 전문가나 아카이브 전문가 등이 별도 코드로 존재함
- 한국 직업분류와 달리 미술품 컨서베이터, 아키비스트, 전시 디자이너 등이 명확히 분류됨

■ 미술시장 인력, 서비스 인력 등은 별도 분류하지 않음

- 미술시장 인력 등은 미술 관련 직무라고 해도 SOC상 별도 분류되지 않음
 - 미술품 경매사는 별도 직업코드가 없어 일반 판매 직종(판매 종사자-기타 등)으로 포함됨
- 서비스 인력이나 도슨트 등 또한 별도 인력으로 포함하지 않음
 - 박물관의 도슨트와 같은 전시해설사는 투어 가이드(39-7011 Tour Guides and Escorts) 직종으로 분류됨

3. 주요 선행연구들 상의 종류와 범위

■ 창작자와 기획자 구조로서의 이해 중심

- 예술 분야 인력의 범위 및 특징에 대한 선행연구들은 주로 예술계 내의 활동 영역에서의 주요 직종을 창작자와 그 외로 어디까지 확대할 것인가에 대한 논의와 그 종류의 분류에 대해 집중한 것이 많음
- 2000년대~2010년대까지의 인식은 예술 분야 핵심인력은 기본적으로 예술가+기획자로 보는 인식이 높고, 가장 광의의 범위로 보는 경우 예술가+기획자+기술/경영자+교육+행정/정책+평론(연구)+ 단순지원까지 포함하는 것으로 이해하는 경향이 있음(문광부, 2005; 문예위, 2015)
 - 문광부(2005) 연구⁴¹⁾에서는 핵심인력, 전문인력, 전문인력+단순지원 인력으로 그 역

할을 분류하며, 창작자 및 기획자를 핵심인력으로, 중간 단계의 전문인력에 전시 시연 작업에 관련된 인력, 교육/훈련하는 인력, 교육 및 행정 인력 까지를 포함하였음

[표 3-3] 예술인력 구분(안)_문광부 2005

범위	대상 직종	규정
가장 협소	예술(창작/재현)+기획	핵심인력
중간	예술(창작/재현)+기획+기술+경영/관리+교육+행정/정책	전문 인력
가장 확대	예술(창작/재현)+기획+기술+경영/관리+교육+행정/정책+기타(평론, 연구 등)+단순지원	전문 인력+단순지원

출처: 문화관광부(2005a), 『문화예술 인력정책 기반구축을 위한 기초연구』

- 한국예술위원회(2015)⁴²⁾는 문화예술 전문인력의 유형을 8가지로 분류함
 - ① 예술창작실연을 전문적으로 하는 인력, ② 예술단체, 조직, 기관에 소속되어 관련 활동을 기획, 설계하는 인력, ③ 관련 단체, 조직, 기관에 소속되지 않고 관련 활동을 기획, 설계하는 인력, ④ 관련 단체, 조직, 기관을 경영하는 인력, ⑤ 문화예술 교육 및 향유 프로그램을 기획, 제공하는 인력, ⑥ 문화예술 단체, 조직, 기관, 프로그램을 홍보/마케팅하는 인력, ⑦ 문화예술창작 및 관련 기획, 프로그램, 문화유산 관련 기술을 제공하는 인력, ⑧ 일반 경영, 행정인력 등이 그것임
- 미술 분야 인력에 집중한 논의를 진행한 선행연구들의 경우 또한 창작, 기획, 기술, 경영, 매개 등의 기능에 따른 분류를 따름은 유사함
- 다만 ‘기획’과 ‘운영’의 개념 혼동의 문제 등을 지적하며 기획인력, 경영/관리인력의 분류를 강조하기도 함. 공연 분야 등과의 차이는 기술인력 등에 대한 강조는 크게 나타나지 않아왔다는 점임
 - 김혜인(2013)⁴³⁾은 시각예술분야 기획인력의 개념적 특징 및 유형분류에 대한 연구를 통해 기획인력과 경영/관리 인력, 매개인력 등과의 차이에 대한 전문가/관계자들의 인식조사 분석을 바탕으로 아래와 같은 기획인력 유형(안)을 제시함
 - 위의 전문가 인식조사 시, 언급된 미술 분야 기획인력 직종은 큐레이터, 갤러리스트, 코디네이터, 에듀케이터, 프로젝트 매니저, 아키비스트, 인스톨레이터, 퍼블리셔, 테크니션, 아트마케터, 에디토리얼 매니저, 프로모터, 강사, 연구자, 비평가 등이었음

41) 문화관광부(2005), 『문화예술 인력 정책 기반 구축을 위한 기초연구』, 한국노동연구원

42) 한국문화예술위원회(2015), 『문화예술 전문 인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색 연구』, (사)한국예술경영학회

43) 김혜인(2013), 『문화예술 기획인력의 개념과 인력양성 활성화 방안: 시각예술분야를 중심으로』, 『문화예술교육연구』, 8(4), 23-45.

[표 3-4] 미술 기획인력의 개념적 구분(안)_김혜인, 2013

기준	분류	비고
활동영역	전시/프로젝트 기획	전시, 미술행사, 국제교류 등
	교육 관련 기획	교육프로그램, 대학교육 등
	연구	논문, 미술전문저널, 논문, 잡지, 도록 등에 연구 및 비평 활동
	비평	
	기타	그 외 기획관련 모든 활동등
활동기관	미술관	국·공·사립, 대학미술관
	미술유관기관	대안공간, 비엔날레 등
	독립큐레이터	소속기관 없이 전시, 프로젝트, 연구, 교육 기획활동
	연구기관·단체	연구, 대학부속 기관 및 단체 등
	교육기관·단체	대학, 교육 단체 등
	기타	미술자료 관련 등
실무경력	예비인력	미술사, 이론, 미술실기, 교육, 예술경영 등 관련 학과 또는 전공 학위학부 및 대학원생
	신진인력	실무경력 6개월~3년
	경력급 인력	실무경력 3년~10년
	시니어 인력	실무경력 10년 이상

자료:김혜인(2013), 「문화예술 기획인력의 개념과 인력양성 활성화 방안: 시각예술분야를 중심으로」 p.41

■ 순수미술 분야 집중에서 창작, 유통, 향유, 매개 영역 포괄 관점 강화

- 순수미술 분야에 집중하지 않고, 창작, 디자인, 미술시장 등까지 확대하여 바라보는 관점이 2010년대 중반부터 본격화되면서 창작, 유통, 향유, 매개 영역 등까지 인력을 바라보는 논의가 세분화됨
- 미술 분야 정책연구보고서 중 ‘미술 생태계’의 개념에 집중한 최초의 연구인 『미술 분야 생태환경 개선방안 연구』(문체부, 2014)⁴⁴⁾는 인력 구조를 창작자와 비창작자로 크게 나누고, 비창작자 영역에 큐레이터, 미술사가, 미술평론가, 교육 담당자, 등록담당자, 소장품 관리자, 컬렉터, 경매사, 아키비스트, 홍보마케터, 감정사, 딜러 등을 포함함
- 『시각/공연예술 분야 직군 분석 및 인력양성 방안 연구』(예술경영지원센터, 2022)⁴⁵⁾는 유통/매개 분야 인력에 집중하여 해당 인력들의 교육기회 확장을 위한 직무 특징을 분석하였음

44) 박소현, 김혜인(2014), 『미술분야 생태환경 개선방안 연구』, 문화체육관광부.

45) 김현경, 김혜인, 연수현, 이정희, 박지선(2022), 『시각/공연예술 분야 직군 분석 및 인력양성 방안 연구』, 예술경영지원센터

- 당 연구는 디지털 환경적 변화 및 예술시장/산업의 변화 등에 집중하여 주목해야 할 신규 직군 등의 발굴을 함이 목적이었던 만큼, 전통적 미술 인력에 포함되지 않거나 미래 직종으로 보아야 할 직업군을 제시함
- 전통적 미술 인력에 포함되지 않거나 미래 직종으로 보아야 할 직업군을 미술관, 유통 분야, 작가 지원, 예술행정, 기술 분야로 분류하여 제시. 특히 총괄적 매개 역할(프로듀서, 에이전트, 매니저 등)와 기술 분야 관련 인력을 강조함

[그림 3-1] 시각공연예술분야 신규 직업군 제시안_김현경, 김혜인 (2022)

★: 융합적 신규 직업군 △: 직무 및 과업세분화 신규 직업군	구분	시장		미술관	유통	작가 지원	예술 행정	IT /디지털
		1차	2차					
아트딜러(Art dealer)	-	○	○					
아트 컨설턴트(Art consultant)	-	○	○					
옥션 스페셜리스트(Auctionor)	-		○				○	
크리에이티브 디렉터(Creative director)	★	○	○				○	
제작 매니저(Production manager/Producer)	★	○	○		○	○	○	○
NFT 매니저(NFT manager)	★	○	○		○		○	○
온라인 세일즈 매니저(Online sales manager)	★	○	○		○		○	○
전시 및 아트페어 운영 (Exhibition & art fair organizer)	-	○			○		○	
작품 운송 및 등록 전문가(Art handler & registrar)	-	○	○	○			○	
미술품 감정평가사(Art appraisers)	★	○	○				○	
작품 카탈로그 기록 전문가(Cataloguer)	△	○	○	○			○	
미술품 보존전문가/보존사(Conservator)	-	○	○	○			○	
작가 에이전트(Artist agent)	★	○				○		
디지털 아키비스트(Digital Archivist)	★			○			○	○
예술 전문 회계사 (Arts and Entertainment Accountant)	△	○	○		○		○	
창조적 기업가(Creative Entrepreneur)	★	○	○		○	○	○	○
데이터 분석가(Data Analyst)	★	○	○		○			○
디지털 콘텐츠 프로듀서(Digital Content Producer)	★					○		○
연예/예술 전문 변호사(Entertainment Attorney)	△	○	○			○	○	
소셜 미디어 매니저(Social Media Manager)	★	○	○	○	○		○	○

김현경, 김혜인(2022), 「시각공연예술 분야 직군 분석 및 인력양성 방안 연구」, 예술경영지원센터, p.137

■ 미술관 관련 종사인력의 경우, 학예직 외의 전문인력 분류 필요에 대한 강조

- 뮤지엄 분야 인력의 경우 또한, 전통적 학예인력 직무 외의 전문인력(아키비스트, 디자이너 등), 경영관리인력(홍보마케팅, 자원조성 등), 관람객 및 아웃리치 담당자 등 뮤지엄의 사회적 역할 및 기능 확대에 따른 직무를 수행할 인력의 중요성을 강조하고 있음(한국문화관광연구원, 2023)

[표 3-5] 미술관 전문인력 직업군에 대한 분류_국내외 비교

구분		ICOM	AAM	MA	프랑스 문화부	한국박물관협회
수집, 보존, 연구, 전시 7등	공통	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터 기록물담당자 도서 및 미디어 관리	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터 기록물담당자 사서	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터 기록물담당자 사서	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터 기록물담당자 사서	큐레이터 레지스트라 전시디자이너 교육 및 관람객 서비스 컨서베이터
	차이	전시 큐레이터 전시 가이드 전시장 설치전문가 데코레이터	사서 편집자 설치전문가 전시 코디네이터 포토그래퍼 이미지 매니저	컬렉션 매지너 포토그래퍼 어시스턴트	마케팅 전문가 관람객 서비스 웹마스터/소셜미 디어 관장 및 디렉터	
경영 관리	공통	홍보 마케팅/언론 미디어 관람객 서비스 웹마스터/소셜미 디어 관장 및 디렉터	홍보섭외담당자 웹마스터/소셜미 디어 관장 및 디렉터	아웃리치 담당자 관람객 서비스 웹마스터/소셜미 디어 관장 및 디렉터	마케팅 전문가 관람객 서비스 웹마스터/소셜미 디어 관장 및 디렉터	홍보 관람객 서비스
	차이	관람객보로 행정담당 시설보완 IT/웹마스터 안전요원 박물관(운영) 연구자 문화프로젝트 코디네이터 관람객 서비스 프로젝트 매니저	사업경영자/관장 재원조성 담당자 회원제담당자 시설관리담당자 안전요원 관람객 분석가 자원봉사 코디네이터 HR 담당자	기금 조성가	디렉터 재원조성담당자 시설관리담당자 안전요원 매표 담당자 관람객 분석가	뮤지엄 매니지먼트

자료: 김현경, 이경진(2023), 「박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구」, 한국문화관광연구원, p.27

4. 현행 분류 및 이해들의 한계 및 시사점

■ 현행 미술인력 분류체계의 구조적 특징은 전통적 예술인력(예술가 및 일부 학예직)에 치우쳐 있다는 것

- 첫째, 분류 항목의 세분화 수준이 역할별 현실을 반영하지 못함
 - 창작 분야의 세부분류는 화가, 조각가 등 세밀히 존재하지만, 정작 학예·보존 분야는 하나의 코드로 묶여있고, 전시기획·교육·기술 지원 등 보완적 직무는 별도 항목조차 없음
- 둘째, 미술 분야의 많은 직무들이 다른 분류 영역에 산재되어 분류의 통일성이 떨어짐
 - 예컨대 미술관장의 경우 KSCO상 일반 관리자 직군이나 공공행정 직급으로 취급되고, 미술 교육사는 교육직, 홍보마케팅 담당자는 경영/마케팅직, 경매사는 판매직 등으로 각각 흩어져 분류됨. 이로 인해 미술 생태계에서 핵심적인 인력일지라도 통계상 문화예술 분야 종사자로 집계되지 않는 사각지대가 발생함
- 셋째, 이러한 분류 부재는 곧 정책적 인식의 부재로 이어질 수 있음.
 - 공식 분류에 잡히지 않는 직군은 그 전문성에 대한 사회적 인정과 지원에서도 뒤처지기 쉬움. 실제로 문화예술 지원 정책이 창작자 위주로 설계되고, 미술관 운영인력에 대해서도 큐레이터 이외의 직무(예: 에듀케이터, 테크니션 등)는 전문인력으로 간주되지 않아 온 경향이 있음
 - 이는 곧 현재 분류 및 지원체계가 예술가 개인에만 초점을 맞춘 채, 미술 생태계 전반의 인력 구조를 뒷받침하는 제도적 장치가 미흡함을 보여줌. 현행 미술인력 분류체계의 한계는 직무 다양성의 반영 부족과 구조적 편중으로 요약됨. 창작자·학예사 이외의 전문인력군 - 이를테면 작품 보존/복원, 전시 기술 지원, 디지털 운영, 관객 매개, 예술경영 및 재원조성 등 - 이 명확히 정의·분류되지 않음으로써, 이들의 존재와 중요성이 간과될 위험이 있음
- 즉 미술 생태계의 지속가능성을 위해서는, 현재의 협소한 분류체계를 넘어 다양한 전문인력의 가시화와 육성이 필요하다는 것임.
 - 현재 분류체계의 문제점을 정확히 짚고 보완하는 작업은, 향후 새로운 미술인력 분류안의 마련과 효과적인 인력지원 정책 수립을 위한 선결과제라 할 수 있음

제2절 미술 분야 전문인력 분류(안)

■ 본 절에서는 창작 인력을 제외한 미술 분야 전문인력의 유형 분류(안)을 제시함

- 이 유형 분류(안)은 연구 과정에서 지속 검토 및 수정된 후, 인력 분포 및 수급 현황, 유입 및 교육경로 조사 대상 등의 결정 과정에서 기본틀로 활용될 것임

1. 인력의 활동분야 특징 분류를 위한 고려사항

■ 「미술진흥법」 상의 미술서비스 업종 정의 및 분류 고려

- 이 유형분류(안)은 인력이 근무 또는 운영하고 있는 기관, 단체, 사업체 등의 특징에 따른 특징 및 수급현황 등을 파악하기 위해, 1차로 「미술진흥법」에 의거한 미술서비스업을 모두 포함하였음
- 법적 정의에 의해 분류되는 미술서비스업의 유형은 아래 표와 같음

[표 3-6] 미술진흥법 상의 미술서비스 업종 정의 및 분류

업종	정의
화랑업	작가를 발굴 또는 양성하고 미술전시를 통하여 미술품을 중개, 대여하거나 판매하는 업
미술품 경매업	경매를 통해 미술품을 중개하거나 판매하는 업
미술품 자문업	이익을 얻은 목적으로 계속적 또는 반복적으로 미술품 (미술품에 대한 권리 포함)의 가치 평가 또는 취득과 처분에 관한 의견을 제공하는 업
미술품 대여·판매업	화랑업 및 미술품 경매업 이외의 방법으로 미술품 (미술품에 대한 권리 포함)을 중개, 대여 또는 판매하는 업
미술품 감정업	미술품의 진위(眞僞)나 예술적, 문화적, 역사적 의미와 수준을 평가하여, 그 결과를 표시한 감정서를 발급하는 업
미술 전시업	미술품 등의 전시를 기획, 조직, 개최 또는 운영하는 업

자료:<미술진흥법> 제2조, (시행 2024.7.26.)

- 「미술진흥법」은 미술 생산, 유통, 소비 전반을 제도적으로 관리 및 지원하기 위해 제정된 법률로, 미술서비스업은 미술 창작물을 매개, 유통, 관리, 활용하는 활동 영역을 제도 안으로 편입하기 위해 제시된 개념으로 보아야 함
- 법상 미술서비스업은 미술 창작행위 자체가 아닌 ‘창작 이후의 과정’에 초점을 맞추고 있음
 - 시장 질서 정립(소비자 보호, 투명성 확보)을 주요 목적 중 하나로 설정
 - 산업·거래 행위로서의 미술 활동을 신고·관리 대상으로 포섭
 - 즉, 예술가(작가) 중심이 아닌 미술을 둘러싼 서비스·거래·중개 영역을 제도화하려는 시도라는 점에서 의의가 있음.
- 미술진흥법상 미술서비스업은 대체로 다음과 같은 행위를 중심으로 정의됨
 - 미술작품의 매매·중개
 - 전시·유통 관련 서비스
 - 미술품 재판매·관리
 - 미술품 정보 제공 및 거래 관련 서비스
- 분류 기준 상은, ‘행위 중심’의 분류. 즉 ‘무슨 일을 하는가’보다는 ‘어떤 서비스 행위를 하는가’에 중심이 맞춰짐
- 법 상의 미술서비스업종은 ‘산업/시장’ 중심의 시각이 명확하며, ‘사업 주체’ 중심의 업종 분류이기 때문에 동일한 인력이더라도 업종에 따라 다른 전문인력으로 분류될 수 있음
- 미술관 등은 「박물관및미술관진흥법」에 의해 제도적으로 관리되기 때문에 이 업종에 별도로 포함되지 않음
- 이 업종 분류는 기본적으로 미술품 유통 및 거래 영역에 편중되어있기 때문에, 미술관을 포함한 공공 영역에서의 업종 및 활동 영역을 포괄하기에 한계가 있음

■ [예술산업 특수분류 개선 연구, 2023] 상 제시된 미술 분야 관련 산업 분류 참고

- 법 상의 미술서비스업이 포괄하지 못하는 업종의 포함을 위해, 2023년 진행된 「문화예술산업 특수분류체계 연구」 등에서 검토한 업종 분류 등을 고려하여 추가 및 조정하였음
- 해당 연구에서 제시한 업종 중 단순 용품업 등은 제외하였으며, 미술 분야와 공예 분야를 분리하여 제시하고 있는데, 본 연구는 미술 분야에 집중하는 만큼 미술 분야 인력으로만 한정함

[표 3-7] 2023 예술산업 특수분류체계 개선방안 연구 상의 분류

분류	정의	예시
미술창작업	미술창작업	자영 예술가, 창작그룹 등
미술전시 기획업	미술 전시업	자영 예술가, 창작그룹 등
	미술 상품도록기획 제작업	전시기획사, 협단체의 아트페어 행사기획
	미술 설치, 운송업	전시회 도록, 작가도록 디자인업체, 아트 상품 디자인 제작 업체
	미술인 매니지먼트업	작가 매니저, 에이전시
	기타 미술 관련 기획·제작업 (온라인 정기구독 서비스, 영상 크리에이터 등)	온라인 정기구독 서비스, NFT 서비스, 영상 크리에이터 등
미술 시설 운영업	미술관 운영업	미술관, 박물관
	전시공간 대관업	중소 화랑, 갤러리 카페
미술 시설 운영업	미술관 운영업	미술관, 박물관
	전시공간 대관업	중소 화랑, 갤러리 카페
미술 유통업	화랑업	화랑·갤러리, 온라인 미술품 판매
	경매업	경매업체
	대여업	그림구독 서비스 업체
	전시·행사 입장권 예약 판매업 (인터파크 등: 전시관련만)	온라인 전시티켓 판매업체
	미술상품 도록 유통업 (아트상품 주문 및 유통업체)	아트상품 주문 및 유통업체, 미술관 아트숍
	기타 미술 유통업	온라인 포함
미술 교육업	미술교육업	미술학원, 직업 훈련학원(개인레슨 등 제외)
미술용품업	화방업	회화, 조소용품 도소매
	액자, 표구제작 판매업	미술품 액자 제작
	기타 미술용품 판매대여업	전시장비 판매 대여 등

자료: 차민정, 김혜인(2023), 「예술산업 특수분류 개선 연구」, 예술경영지원센터/문체부. p.180-182

- 이 분류는 미술을 단일 산업이 아닌 ‘과정 중심의 산업 생태계’로 이해하고자 했다는 점이 특징임
 - 분류를 창작- 기획/제작 - 유통- 시설/플랫폼 - 교육/소비 라는 흐름을 따라 구성하고 있음
 - 창작 단계: 미술창작업, 기획/제작 단계: 미술전시기획업, 설치운송업 등, 유통 단계: 화랑업, 경매업 등, 시설/플랫폼 단계: 미술관 운영업, 전시공간 대관업, 교육/소비 단계: 미술교육업 등
- 업종을 다루고 있지만, 실제로는 ‘직무 묶음’에 가까운 구성으로 볼 수 있는데, 하나의 업종 안에 사업 형태, 수행 직무, 종사자 유형이 혼합되어 있음
 - 미술전시기획업: 자영 예술가, 창작그룹, 전시기획사 포함하고 있으며, 미술상품 도록기획 제작업: 디자인 업체, 협단체, 아트페어 행사기획사 등을 포함함
- 1인 자영·소규모 사업자 구조를 전제로 한 분류라는 특징도 있는데, 이는 한국 미술계의 현실적인 운영 구조(영세·자영 중심)를 반영한 실천적 분류라 할 수 있음
- 두 분류 모두 ‘창작 이후 영역’을 제도화하려고 하고 있으며, 업종의 활동 행위 중심의 분류임. 예술산업 특수분류체계는 미술 산업 전반의 구조를 비교적 폭넓게 포착하고 있으나, 그 역시 업종 중심 분류라는 한계로 인해 미술 분야 전문인력의 직무와 전문성을 충분히 드러내지 못함. 미술진흥법에 따른 미술서비스업 분류 또한 시장 관리라는 목적 하에 제한적으로 작동함
- 이러한 제도적·통계적 분류 체계의 한계를 넘어, 본 연구는 미술 분야 전문인력을 직무·기능·역할 중심으로 재구성한 새로운 분류체계를 제안함

2. 미술 분야 전문인력 활동 업종 및 인력 종류 유형(안)

■ 세부직종 유형(안) 개발

- 앞선 2종 업종 분류(서비스업종과 특수산업분류체계) 종합 및 수정하여, 미술 분야 전문인력이 활동하는 활동 업종을 구분하고, 각 업종에 포함될 수 있는 인력을 매칭함

[표 3-8] 미술 분야 전문인력 활동 업종 분류(안)

분류	세분류	관련 직종 예시
미술전시 기획업	미술전시업	전시기획자, 큐레이터, 코디네이터, 아트 테크니션, 전시해설사, 프로덕션매니저, 펀드레이저, 행정담당자 등
	미술상품도록 및 디자인 기획·제작업	상품기획자, 에디터, 디자이너 (도록, 홍보물 디자인) 등
	미술 설치·운송업	아트 핸들러, 미술품 설치 전문가 등
	미술인 매니지먼트업·작가스튜디오	프로덕션매니저, 프로듀서, 코디네이터 등
	기타 미술 관련 기획·제작업	아트 콘텐츠 프로듀서, 테크니션, 영상 크리에이터 등
미술 시설 운영업	미술관 운영업	관장, 큐레이터, 에듀케이터, 홍보마케터, 아키비스트, 소장품 관리자, 레지스트라, 계약서 담당자, 컨서베이터, 행정·경영 인력, 디자이너, 전시디자인 전문가, 코디네이터, 펀드레이저, 행정담당자 등
	전시공간 대관업	대관담당자, 홍보마케터 등
	창작공간 운영업	코디네이터
	기타 전시공간 운영업	
미술 유통업	화랑업	갤러리스트, 예술품중개인(딜러), 경매사, 아트컨설턴트 등
	경매업	
	미술상품 도록 유통업	디자이너, 에디터, 아트콘텐츠마케터 등
	대여업	아트렌탈 코디네이터, 온라인 미술판매 관리자 등
	기타 미술 유통업	
미술품 감정/수복업	미술품 감정업	미술품 진위 감정가, 미술품 시가 감정가, 미술품 감정 조사 분석원, 과학적 분석가, 디지털 감정 전문가 등
	미술품 보존 수복업	보존 과학자, 수복 전문가
미술 교육업	미술 교육업	미술교육 기획자, 미술교육 강사 등
연구/출판/기록업	미술잡지,비평지	에디터, 기자, 비평가 등
	미술관련 아카이빙/ DB 구축업 등	아키비스트 등
홍보/마케팅	-	홍보마케터
디지털/기술업	작품 프로젝트 제작업	디지털아트 전문가, 디지털 콘텐츠 매니저 등

- 업종 분류를 먼저 도출한 이유는 미술 분야 전문인력들이 어디에서 어떤 인력으로 활동하는가를 드러내기 위함임

■ 업종별 전문인력 분류 및 직무 설명 (안)

- 본 연구에서 개발한 업종 분류에 바탕하여, 각 업종에서 종사하는 전문인력의 직종을 분류하고 해당 직종의 주요 핵심 직무가 무엇인지에 대한 설명(안)을 개발함
- 업종별 전문인력 분류 및 직무 설명(안)은 아래 표와 같음

[표 3-9] 세부 직종 별 직무 설명(안) 개발

구분	번호	직종	직무 설명
미술전시 기획업	1	전시기획자/큐레이터	미술 관련 전시, 신규 기획관련 제반 업무
	2	전시해설사	전시, 프로젝트의 내용을 관람객에게 해설하는 제반 활동
	3	프로덕션매니저	작가 스튜디오, 미술관 및 관련 기관 등에서 작품, 프로젝트, 전시 등의 제작, 설치, 구현 관련 총괄 업무
	4	상품기획자	시장분석·고객니즈분석, 굿즈 기획, 미술관련 상품 등의 기획관련 제반 업무
	5	디자이너(도록, 홍보물 디자인 등)	도록, 홍보물, 전시·프로젝트·이벤트 등 관련 디자인 기획 및 제반 업무
	6	아트 핸들러	작품 포장, 운송, 설치, 보관 등 물리적 취급 전 과정에 대한 제반 업무
	7	미술품 설치 전문가	미술관 및 전시 공간에서의 작품의 연출 및 설치를 구현하는 제반 업무
	8	프로듀서	예술가 프로모션, 전시, 프로젝트, 예술행사의 전 과정을 기획, 운영, 제작, 마케팅 차원에서 총괄
	9	아트 콘텐츠 프로듀서	전시, 프로젝트, 디지털 아트 콘텐츠의 기획, 제작, 배급을 총괄하는 제반 업무
	10	영상 크리에이터	미술 전시, 작가, 작품, 예술활동을 영상 매체로 기획, 제작, 발신하는 제반 업무
미술시설 운영업	11	대관담당자	전시 시설, 공간 등의 대관 관련 행정, 계약 등의 제반 업무
	12	펀드레이저	개인, 기업, 기관 운영과 관련한 행정, 사무, 문서 업무, 예산·정산 보조, 인력·일정 관리 등의 지원 업무
	13	행정담당자	전시, 프로젝트, 기관 운영과 관련한 행정, 사무, 문서 업무, 예산·정산 보조, 인력·일정 관리 등의 지원 업무

구분	번호	직종	직무 설명
미술시설 운영업	14	소장품 관리자	미술관, 갤러리, 기관의 소장품의 보존, 관리, 기록, 활용을 총괄하는 제반 업무
	15	계약 담당자	전시, 프로젝트 관련한 계약, 입찰, 법무 절차를 담당하며, 계약 이행과 예산 집행이 규정에 맞도록 총괄 관리하는 업무
	16	컨서베이터	작품 상태를 분석하고, 손상 방지, 복원 및 보존 처리, 재질과 기술의 연구 등의 제반 업무
	17	레지스트라	전시와 소장품의 운송, 통관, 대여, 설치, 보험, 기록 등 작품 이동과 관련된 전 과정의 총괄 관리 업무
	18	에듀케이터	전시, 컬렉션, 예술 활동을 기반으로 관람객, 학습자에게 예술 경험과 교육을 제공하는 활동
미술 전시 기획업/ 미술시설 운영업 (공통)	19	코디네이터	전시나 프로젝트의 일정, 인력, 자료, 커뮤니케이션을 조율하는 제반 업무
	20	전시디자인 전문가	전시의 동선, 배치, 조명, 디스플레이 방식 등 공간 연출을 구현하는 업무
	21	홍보마케터	예술가, 작품, 전시, 예술 프로젝트 등에 대한 홍보 및 마케팅 기획 및 제반 업무
연구/ 출판/기록업	22	에디터	미술 관련 출판물, 콘텐츠, 자료 등의 기획, 편집, 제작 등 예술 정보를 가공하고 전달하는 활동
	23	아키비스트	미술관, 갤러리, 아카이브센터 등에서 예술 관련 기록물과 자료를 수집, 분류, 보존, 기록물 제작, 관리하는 제반 업무
	24	기자	미술계 소식, 전시, 작가, 시장 동향 등을 시사 및 정보 중심으로 취재 및 보도하는 언론활동 제반 업무
	25	비평가	미술품, 전시, 작가에 대한 해석, 평가, 이론적 분석을 통해 비평문을 작성하고 출판하는 활동
디지털/ 기술업	26	아트테크니션	작품 제작, 전시 설치 관련 기술적 업무
	27	디지털 아트 전문가	디지털 기술을 기반으로 한 예술품의 기획, 제작, 전시, 보존, 유통 관련 제반 업무
	28	디지털 콘텐츠 매니저	미술관, 갤러리, 문화기관 등에서 디지털 플랫폼(SNS등)을 통한 콘텐츠를 기획, 제작, 배포, 운영하는 업무
미술 유통업	29	갤러리스트	갤러리에서 작품 판매, 작가 발굴, 컬렉터 관리, 전시 기획 등의 과정을 담당하는 제반 업무
	30	예술품중개인(딜러)	미술품의 매입, 판매, 작가와 컬렉터 간의 중간 판매 관련 전문 업무
	31	경매사	미술품 경매를 주관하며 경매의 진행 및 낙찰 성사를 담당하는 업무
	32	아트컨설턴트	컬렉터, 기업, 기관 공공 프로젝트 등에 미술품 구매, 컬렉션 관리, 전시, 투자 등과 관련한 전문적 자문 및 전략을 제공하는 업무
	33	아트렌탈 코디네이터	기업, 기관, 개인 고객에게 미술품을 대여, 설치, 회수하는 서비스 운영, 고객 맞춤 작품 추천, 계약, 설치, 커뮤니케이션 관련 제반 업무

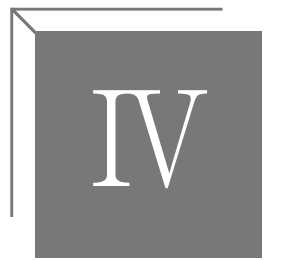
구분	번호	직종	직무 설명
	34	온라인 미술품 판매 관리자	온라인 플랫폼을 통한 미술품 판매를 위한 플랫폼 기획, 상품 관리, 마케팅, 고객 서비스를 총괄하고, 작가, 갤러리, 고객을 연결하는 디지털 판매 제반 업무
	35	미술품 진위 감정가	미술품의 진품, 위작, 여부를 과학적, 미술사적, 기록적 증거를 통해 판단하는 제반 업무
	36	미술품 시가 감정가	미술품의 시장가치를 평가하기 위한 시장조사, 작품 평가, 가치 산정하는 제반 업무
미술품 감정/수복업	37	미술품 감정 조사 분석원	미술품의 진위, 가치평가 과정에 필요한 작품 이력, 시장정보, 특징 등을 조사 분석하는 지원 업무
	38	과학적 분석가	미술품의 진위, 재질, 제작기법, 보존 상태, 손상 원인 등을 과학적, 물리적, 화학적 분석 기법을 통해 객관적 데이터를 제공하는 업무
	39	보존 전문가	미술품, 문화재의 재질, 손상 원인 등을 과학적으로 분석하고 보존 복원 계획에 필요한 데이터를 제공하는 업무 (직접 보존복원하기 보다는 분석 중심 업무)
	40	수복 전문가	손상되거나 변형된 작품을 물리적으로 수리 복원하는 업무
미술 교육업	41	미술교육기획자·미술교육가	문화예술교육 현장에서 미술을 중심으로 교육을 기획하고 교육경험을 제공하는 활동

■ 이 분류(안)의 핵심적 특징은, 업종-직무-인력 간의 명시적 매핑 구조를 고려했다는 점임

- 각 업종마다 구체적인 인력 유형을 함께 제시함. 예를 들어 미술전시업에 전시기획자, 큐레이터, 코디네이터, 아트 테크니션 등 다양한 인력을 배치하고 있음
- 이는 업종이 곧 '복수의 전문 직무가 공존하는 활동 공간'임을 명확히 전제하는 구조임

- 또한 학예사/기획자 중심 구조에서 탈피하며 다양한 전문인력을 부차적 인력이 아니라 업종을 구성하는 핵심 전문인력으로 드러나도록 하였음
- 그리고 전시 및 유통 영역에 편중되지 않고, 미술생태계 전반의 업종으로 영역을 확장하기 위해 미술품 감정업, 보존수복업, 연구출판업, 디지털/기술업 등을 포함하였음
- 감정업을 단순 시장 서비스가 아니라, 조사·과학 분석·디지털 기술이 결합된 전문 영역으로 설정하였음

- 아카이빙과 DB 구축을 미술관 부속 기능이 아닌 독립적 업종 수준의 활동으로 설정하였음
- 이는 미술 서비스·산업을 전통적 ‘전시-판매’ 모델에서 ‘지식·데이터·기술 기반 전문 노동’ 영역으로 확장시켜 바라보기 위함임
- 또한 공공·민간·영리·비영리 영역을 동시에 포괄하였음. 미술진흥법은 민간 시장 중심, 특수분류체계는 산업 통계 중심인 반면, 본 분류안은 다음을 동시에 포괄함
 - 공공미술관·박물관 (미술관 운영업)
 - 민간 화랑·경매사 (미술 유통업)
 - 비영리 전시공간·창작공간
 - 프리랜서 기반 프로젝트 팀
 - 디지털 기반 독립 제작자



미술 전문인력 양성 지원 국외 사례

제1절 사례 분석 개요

제2절 주요 전문인력 양성을
위한 정책지원 사례 분석

제3절 소결 및 시사점

제1절 사례 분석 개요

1. 분석 목적

■ 목 적

- 문화예술 분야의 핵심 전문 인력으로 전문성을 요하나 국내에서는 아직 공급 체계가 확립되지 않은 직군, 직무를 선별하여 국가별 포괄적이고 비교적인 분석을 제공하는 것을 목표로 함
- 국외 주요 국가들의 전문 인력의 교육 및 양성 체계와 현황, 관련 정부 및 지방자치단체, 공공기관 등의 지원 정책 및 프로그램 등의 유무 및 방식 등을 조사하여 향후 국내 미술 전문 인력 양성을 위한 정책, 교육, 사업, 기타 인적 자원 개발 등에 대한 전략적인 의사결정을 지원하고자 함
- 각 전문인력의 특성과 국가별 차이를 심층적으로 이해함으로써, 글로벌 예술 산업의 미래를 예측하고 필요한 역량 개발을 위한 기반을 마련하고자 함
- 각 전문인력의 특성과 국가별 차이를 심층적으로 이해함으로써, 글로벌 예술 산업의 미래를 예측하고 필요한 역량 개발을 위한 기반을 마련하고자 함

2. 분석 방법

■ 조사 범위

- 미술산업의 꾸준한 성장에도 불구하고 국내에는 직군 또는 직무로 특정되지 않거나, 수요에 비해 공급이 부족한 직군으로 아트 코디네이터, 미술품 감정평가사, 아키비스트, 보존수복가, 디지털 콘텐츠 전문인력 등 5개 직무 또는 지역을 그 대상으로 함
- 미국, 프랑스, 독일, 일본 네 개 주요 국가를 중심으로 각 전문 인력에 대한 직무 개요와 함께 각 국가별 교육 및 자격 관리 체계, 주요 경력 경로, 특징과 동향, 관련 정부 지원 정책사업 및 교육 프로그램 등을 조사

■ 조사 방법

- 문헌 조사를 중심으로 하며, 학술 자료, 대학 등 교육기관 웹사이트, 전문 협회 및 단체의 웹사이트, 정부 및 지방자치단체 보고서 및 웹사이트, 채용 시장 데이터 등 광범위한 정보를 활용하여 각 직업에 대한 상세한 정보를 수집하고 분석
 - 국내외 관련 선행 연구 보고서
 - 국가별 직무별 유관 교육 프로그램 운영 대학 또는 교육기관 웹사이트
 - 국가, 정부, 지방자치단체, 공공기관 등의 웹사이트
 - 미국 고용노동부 등 채용 관련 통계 정보 제공 웹사이트 및 관련 리서치를 수행한 민간기업의 웹사이트 및 보고서
 - 각 직무별 전문 협회 또는 단체의 웹사이트
 - 유관 법률이 있는 경우 법률 정보 제공 웹사이트
- 현황 또는 표면적인 사실을 넘어, 각 전문인력의 발전 과정, 상호 연결성, 잠재적 미래 영향 등을 파악하기 위해 패턴과 인과 관계를 식별하고자 하였음
- 각 직무에 대한 개요는 국가별 직무별 채용 정보 제공 사이트, 대학 등 교육기관의 진로 또는 취업정보센터 등을 참조하여 국가별 공통사항을 추출하여 개요화하였음
 - 직무에 대한 개요는 국가별 또는 산업별로 상이한 명칭을 사용하는 경우(예: 아트 코디네이터는 미술 행정 전문가, 문화예술 프로젝트 매니저, 문화 프로젝트 매니저, 아트 갤러리 매니저 등) 공통적이고 유사한 직무를 수행하는 경우 통칭하였음

2. 분석 대상

■ 직종/직무 기준

- 미술 분야의 핵심 전문인력에 해당하나 국내에서는 상대적으로 체계화되지 않거나 미개발 또는 미발전된 직종/직무 기준
- 아트 코디네이터, 미술품 감정평가사, 아키비스트, 보존수복가, 디지털 콘텐츠 전문인력 등 5개 직무

- 아트 코디네이터는 미술뿐 아니라 영화 등 대중예술 분야 전반에서 활동하는 직무로 예술경영 관리자, 예술 행정가, 프로젝트 매니저 등 다양한 명칭으로 사용. 미술 분야로 특정하기 위해 “아트 코디네이터”로 통칭
- 미술품 감정평가사는 미술품, 수집품 등에 대한 진위감정과 시가감정 평가사로 구별할 수 있으며, 대부분의 나라에서 진위감정 업무와 시가감정 업무를 명확히 구별하므로 실제 전문 직업군에 속하는 시가감정을 중심으로 하였음. 시가평가사, 시가감정사, 감정평가사 등 다양한 명칭으로 통용되나 미술품 감정평가사로 통칭
- 아키비스트는 미술 분야에 특정된 직역이 아니고, 정부 기록물, 역사 기록물 등이 중심이며 기록보존가, 기록보존관리자 등 다양한 명칭이 사용되나 미술계에서 통용되는 아키비스트로 통칭
- 디지털 콘텐츠 전문인력은 디지털 마케터, 디자이너, 디지털 콘텐츠 크리에이터 등 업무 영역이 세분화되어 있고 그에 따라 명칭을 달리 사용하므로 디지털 콘텐츠 전문인력으로 통칭

■ 국가 기준

- 미국, 프랑스, 독일, 일본 등 4개 국가를 기준으로 조사
 - 미국은 가장 큰 규모의 미술시장과 미술산업으로 다양한 직군의 수요와 공급이 활발하게 이루어지고 있다는 점에서 선정
 - 프랑스와 독일은 정부 또는 주정부가 문화예술산업 정책을 활발히 펼치고 있다는 점에서 선정
 - 일본은 규모나 문화 등에서 국내와 가장 유사하여 선정

제2절 주요 전문인력 양성을 위한 정책지원 사례 분석

1. 기획 및 미술시설 관련 전문인력 - 아트 코디네이터

1) 직무 개요⁴⁶⁾⁴⁷⁾⁴⁸⁾⁴⁹⁾⁵⁰⁾

- 아트 코디네이터(Art Coordinator)의 직무는 산업 분야에 따라 구분되나 단순 행정 지원을 넘어 창의적인 비전이 효율적이고 체계적으로 실현되도록 보장하는 역할을 수행하는 운영 전문가
- 미술 분야에서는 미술 전시, 이벤트, 교육 프로그램 등 예술 관련 프로젝트의 기획과 운영을 총괄
- 산업 분야에 따라 예술 행정 전문가(Art Administration Specialist)나 문화예술 프로젝트 매니저(Cultural Project Manager)로 칭하기도 함
 - 프랑스에서는 문화 프로젝트 매니저(Charge de porject culturel)이나 전시기획자(Commissaire d'exposition)로 아트 코디네이터 역할을 맡기도 함
 - 일본은 국내와 마찬가지로 학예원(큐레이터)가 코디네이터 역할을 겸하는 경우가 많음
- 예술 행정 분야의 코디네이터는 미술관, 박물관, 공공문화예술기관, 예술 단체 등에서 시각 예술 프로젝트의 원활한 실행을 위해 조정, 관리, 커뮤니케이션과 행정을 아우르는 다면적 역할을 수행
- 업무 범위에는 행사 기획, 일정 조정, 예산 관리, 부서 간 소통, 참여자 관리 등이 포함
 - 예산 및 계약 관리, 직원의 작업 배분, 부서 간 소통 및 조정, 타 기관과 협력
 - 홍보 및 커뮤니케이션 업무로는 방문객에게 정보 제고, 소셜미디어 관리, 홍보 자료

46) <https://jobs.magnet.edu/career/art-coordinator/job-descriptions>

47) <https://www.screenskills.com/skills-checklists/scripted-film-and-tv/art-department/art-department-coordinator-skills/>

48) <https://www.iesa.edu/paris/news-events/art-gallery-manager>

49) <https://www.hiringpeople.co.uk/job-descriptions/art-coordinator/>

50) <https://www.ziprecruiter.com/career/Art-Coordinator/What-Is-How-to-Become>

작성 및 배포 역할을 하기도 함

- 물류 측면에서는 작품의 전시장 설치, 운송 및 관리 보관 등을 총괄하고, 작품 대여 및 재고 관리 등을 하기도 함

- 최근 특정 세부 분야로 특화된 코디네이션 역할이 새롭게 등장하고 있음.
- 예를 들어, 미국 LACMA⁵¹⁾의 경우 갤러리 학습 코디네이터로서 학생 대상 토론 프로그램, 커리큘럼 기반 작품 분석 진행, 시설 작업 주문 관리, 비예술품 보관시설로의 배송 조정 등을 하기도 함

2) 핵심 역량

- 의사소통, 협업, 협상, 조정, 문제 해결 능력
- 마케팅 지식, 경영, 행정 실무 지식
- 기획서 작성, 예산 편성
- 계약 관리
- 팀 리더십 및 멘토링, 네트워킹
- 예술적 이해와 실용적인 관리 기술(프로젝트 관리, 마케팅, 재정 등)의 융합 요구
- 프로젝트의 성공 여부는 종종 코디네이터가 창의적인 아이디어를 실행 가능한 계획으로 전환하고 협의 및 조정하는 능력에 달려 있기도 함

3) 교육 및 자격 관리

■ 미국

- 관련 학위로는 예술 행정, 예술 경영 또는 미술사 전공의 학위가 있으며 박물관학이나 문화예술경영 등 관련분야 석사학위를 소지하는 경우가 많음

51) <https://www.lacma.org/jobs>

- 오클라호마 대학교⁵²⁾와 클레어몬트 대학원 대학교⁵³⁾ 등에서는 예술 분야의 리더십, 전략적 사고 및 비즈니스 통찰에 중점을 둔 예술 경영학 석사 프로그램을 운영하고 있음
- 오클라호마 대학교는 완전 온라인 과정과 예술 경영과 창업을 통합한 실용적 접근이 강점이며, 클레어몬트 대학원 대학교는 보다 심화된 커리큘럼과 캡스톤 프로젝트를 통해 폭넓은 예술 경영 및 행정 실무 능력 배양에 집중

[표 4-1] 오클라호마 대학 및 클레어몬트 대학원 대학교 교육 정리

구분	오클라호마 대학	클레어몬트 대학원 대학교
프로그램 명	MA in Arts Management(온라인 30학점)	MA in Arts Management(40학점)
교육방식	100% 온라인	대면 및 온라인 혼합, 실무 및 현장 실습 포함
주요 학습 내용	예술 경영, 창업, 문화 관광, 계약 작성 등	예술 조직 역학, 법적 기초, 모금, 마케팅, 재무, 현장 실습 등
학위 요구사항	30학점 전공 완료	28학점 필수 + 12학점 선택 + 캡스톤 프로젝트(예술 경영 분야에서 학습한 지식과 실무 능력을 종합적으로 적용하는 최종 프로젝트) 완료
목표	예술 경영 리더십과 전략적 비즈니스 능력 강화	예술 분야 행정가 및 경영자로서의 폭넓은 실무능력 배양

- 미술관, 박물관, 비영리 예술기관 등에서 인턴십 과정을 통해 현장 경험을 쌓는 것이 중요

■ 프랑스

- 일반적으로 석사(바칼로레아 +5 수준)의 학력이 요구되며 문화커뮤니케이션 등의 학사 후, 문화경영, 전시기획 석사 학위 등을 취득하는 경우가 많음
- 프랑스 문화부 산하 대학원(예: 파리 1대학 문화경영, 리옹2대학 문화정책 등)이나 사립 문화경영학교(ICART, IESA 등)에서 전문과정을 제공함
 - 파리에예술경영학교 IESA Arts & Culture⁵⁴⁾: 파리에 위치한 사립 고등교육 기관으로 예술, 럭셔리 및 문화 경영에 특화. 학사, 석사, MBA 과정이 있으며, 예술 시

52) <https://www.ou.edu/finearts/ame>

53) https://bulletin.cgu.edu/preview_program.php?catoid=19&poid=2324&returnto=3211

54) <https://www.iesa.edu/paris/news-events/art-gallery-manager>

장, 문화 커뮤니케이션, 공연기획, 디지털 문화 전략, 예술 수집 및 전시 등 광범위한 분야를 다룬다. 프랑스 문화부 인증을 받아 공식 학위 수여가 가능하며, 실무 중심의 교육과 인턴십 프로그램을 포함. 100% 영어 수업도 제공하며, 글로벌 예술 및 문화 산업 전문가 양성을 목표로 함

- 국제문화중개및예술시장학교 ICART (International School of Cultural Mediation and Art Market)⁵⁵⁾: 프랑스 파리 및 보르도에 캠퍼스를 두고 있으며, 예술 시장과 문화 매개 분야 전문 교육 제공. 학생들은 예술 경영, 문화 매개, 예술 시장 이해 및 관리, 전시 기획, 예술 작품 관리 등 실무 지식을 배움. 프랑스 내뿐 아니라 국제적으로 예술 시장 및 문화산업 전문가로서 활동할 수 있도록 교육과 현장 연계 기회 제공

■ 독일

- 대학에 문화예술 경영 전공 학부 및 석사 과정이 다수 개설되어 있음
 - 루에파나 대학교 (Leuphana University)⁵⁶⁾, 함부르크 음악 및 연극 대학 (HMT Hamburg)⁵⁷⁾, 괴팅겐 대학교 (University of Göttingen)⁵⁸⁾⁵⁹⁾, 뒤셀도르프 예술대학 (Kunstakademie Düsseldorf)⁶⁰⁾ 등이 대표적

[표 4-2] 오클라호마 대학 및 클레어몬트 대학원 대학교 교육 정리

대학	루에파나 대학교	함부르크 음악 및 연극 대학	괴팅겐 대학교	뒤셀도르프 예술대학
과정	Master Arts and Cultural Management	Arts Management and Media	Cultural Management	Master Arts and Cultural Management
교육방식	파트타임, 온라인 및 대면 혼합	대면 중심, 현장실무 및 디지털 학습 병행	대면 중심	대면 중심
주요 학습 내용	문화 경영 이론, 전략, 수립, 마케팅, 재무, 법률, 지속 가능성, 국제 문화 정책	예술 경영, 미디어 관리, 디지털 혁신, 프로젝트 관리, 예술 및 문화 마케팅, 미디어 전략	문화 정책, 경제학, 문화 행정, 연구 방법론	예술과 경영 융합, 창작 프로세스, 문화 산업 전략

55) <https://www.icart.fr/en/international/international-relations>

56) <https://www.leuphana.de/en/professional-school/masters-studies/arts-and-cultural-management.html>

57) <https://www.hfmt-hamburg.de/en/kultur-und-medienmanagement>

58) <https://www.uni-goettingen.de/en/1.html>

59) <https://flexnow2.uni-goettingen.de/modulbeschreibungen/44411.pdf>

60) <https://www.hhu.de/en/studies/all-courses-of-study-at-heinrich-heine-university/course-information/art-mediation-and-cultural-management-master>

대학	루에파나 대학교	함부르크 음악 및 연극 대학	괴팅겐 대학교	뒤셀도르프 예술대학
학위 요구 사항	파트타임, 온라인 및 대면 혼합	대면 중심, 현장실무 및 디지털 학습 병행	대면 중심	대면 중심
목표	국제 문화예술기관 경영 전문가 양성, 실무 전략 및 지속가능성 역량 강화	예술 및 미디어 산업에서 혁신과 경영 능력 겸비한 전문인력 배출	문화 정책과 경영 분야 연구 및 실무 전문가 양성	예술가 및 경영자 융합 인재 양성, 창의적 예술 산업 발전

- 경영학 또는 커뮤니케이션 전공 후 문화예술 분야 학위를 취득하거나 듀얼 과정으로 공공 문화행정 연수를 받기도 함
- 개별적으로 박물관협회(DMB) 등이 주최하는 뮤지엄 전문가들을 위한 워크숍, 컨퍼런스, 교류 프로그램에 참여하거나 연수나 문화경영 네트워크를 통해 실무 지식 습득
- 인턴십과 실습 프로젝트는 필수 과정

■ 일본

- 학예원(큐레이터) 자격이 예술 분야 전반적인 자격으로 인정됨
- 대학에서 학예원 자격을 취득하는 것은 일반적으로 대학 학사 이상에 더해 일정 학점 이수를 요구하며, 대학원 과정에서도 큐레이터 자격 취득 프로그램이 별도로 제공됨
- 일본의 학예원은 박물관법 및 관련 법령에 따라 박물관, 미술관, 문화시설에서 유물의 수집, 보관, 전시, 연구 등의 업무를 수행하는 전문 인력
- 학예원(큐레이터) 제도 및 자격 기준⁶¹⁾
 - 대학 학사 학위 이상이 기본 조건이며, 문부성령으로 지정된 전공과목 수강 및 일정 학점 취득 또는 2년 이상 대학 재학 후 박물관 관련 과목 62학점 이상 취득 후 3년 이상 학예원보(학예원 보조)로 근무
 - 일부 대학원 과정에서는 학예원 자격 취득 프로그램을 운영하며, 2년 내 자격 취득이 가능하나 연구와 병행하기 때문에 난이도가 높음

61) <https://www.hum.nagoya-u.ac.jp/en/education/curator-qualifications/>

- 자격취득에는 대학 및 대학원 졸업자 또는 상위 등급 자격증 소지자가 박물관 실습을 통과하거나 박물관 재직자, 해외자격증 소지자, 해외 박물관 경력자 등에 대해 학직 및 업적 심사를 통해 인정
- 타마 미술 대학, 시즈오카 대학, 히토즈바시 대학 등에서 예술 경영 과정을 제공

4) 경력 경로

■ 미국⁶²⁾⁶³⁾⁶⁴⁾

- 대체로 다양한 직업에서 경력을 쌓은 후 전문 분야로 전환
- 채용 시 사립 미술관, 대학 부설 미술관, 시립 아트센터, 문화 단체, 비영리 기관, 공공기관 등에서 2~3년 이상의 예술 관련 산업 내 조정 역할 경험을 요구하는 경우 많음
- 초기에는 미술 활동 및 이벤트를 조직하는 프로젝트 또는 프로그램 관리자로 시작하거나 대학의 조교 및 행정직에서 시작하기도 함
- 예술 기관 내에서 프로그램 개발 책임자, 특정 프로그램 책임자, 총괄 책임자를 거쳐 리더십 직위로 발전하기도 함

■ 프랑스

- 미술관, 박물관, 공공기관 등에서 교육 및 홍보 담당 등의 업무에서 시작해 점차 큰 프로젝트의 보조 책임자로 참여하며 경력을 쌓아 책임자로 승진
- 프리랜서 전시 기획자나 독립 큐레이터로 일하다 미술관의 프로젝트 매니저 경력을 쌓기도 함
- 국립행정학교(ENA)나 사립 문화유산연구소(INP) 출신이 공공 문화기관 관리적으로 들어와 프로젝트를 총괄하는 경우도 있음

62) <https://jobs.magnet.edu/career/art-coordinator/job-descriptions>

63) <https://careereducation.wellesley.edu/resources/arts-administration>

64) <https://ccaps.umn.edu/story/7-exciting-careers-arts-leadership>

■ 독일

- 초기에는 보조 코디네이터로 시작해 행사 운영 보조, 자료 정리 등을 담당하며 경력을 쌓아 프로젝트 책임자로 승진
- 공공 부분의 경우 정규직 공무원과 프로젝트 계약직이 혼재하며, 지자체 문화부서나 주 또는 시에서 운영하는 미술관, 박물관의 코디네이터는 공무원 신분으로 고용 안정성이 높음

■ 일본

- 미술관의 학예원으로 들어가 전시 코디네이션을 전담하거나 지자체의 문화홍보 담당관으로 활동

5) 특징 및 동향

■ 미국

- 아트 코디네이터⁶⁵⁾ 또는 예술 행정가⁶⁶⁾가 속한 예술 행정 분야는 안정적인 수요를 보이며 2018년부터 2028년까지 5%의 성장률이 예상되어 수요가 꾸준히 증가할 것으로 예상

■ 프랑스

- 파리를 중심으로 관련 일자리가 꾸준히 증가⁶⁷⁾, IESA⁶⁸⁾와 같은 전문 교육 기관이 문화 커뮤니케이션, 문화 매개, 예술 시장 등 전문 분야의 교육을 제공하여 인력 양성 생태계 지원

65) <https://www.zippia.com/art-coordinator-jobs/trends/>

66) <https://www.zippia.com/art-coordinator-jobs/trends/https://www.zippia.com/arts-administrator-jobs/trends/>

67) <https://fr.indeed.com/q-coordinateur-artistique-emplois.html?vjk=f0c88cc6ec72be18>

68) <https://www.iesa.fr/formations-milieu-de-la-culture>

■ 독일

- 중앙 정부의 직접적인 개인 인력 양성보다는, 대규모 국가 차원의 예술 프로젝트 사업을 통해 기회 제공⁶⁹⁾
 - 아트 코디네이터와 같은 개별 인력의 전문성 개발을 위한 직접적인 재정 지원 대신, 대규모 프로젝트 수행 과정에서 간접적으로 이루어짐
 - 연방 문화 재단(Kulturstiftung des Bundes)은 모든 예술 분야에서 혁신적이며 국제적인 맥락을 가진 대규모 프로젝트에 대한 공동 투자(co-financing) 중심 지원
- 독일 내 고용 시장에서는 문화 관리자(Kulturmanager) 채용 공고가 활발한 편이며⁷⁰⁾⁷¹⁾ 문화 관리자나 문화 교육학자 등의 학위가 선호

■ 일본

- 직역이 특화되었다기 보다는 학예원(큐레이터)이 해당 역할을 담당하는 경우가 많음
- 문화청 및 문부과학성 등을 통해 지역 문화 예술 활동을 활성화하는 데 중점을 둔 정책을 통해 간접 지원⁷²⁾
 - 지역 문화 예술 활동을 총괄적으로 관리하기 위해서는 문화 예술에 직접 관여하는 인력뿐만 아니라, '조감적 시야'를 가진 인력 확보가 필요하며, 이는 행정, 예술, 커뮤니티를 연결하는 문화 중개자로서의 역할을 강조

6) 정부 지원 정책 및 관련 프로그램

■ 미국

- 아트 코디네이터만을 위한 정부의 보조금 지원프로그램이라고 할 수는 없으나, 미국 연방 박물관·도서관청(Institute of Museum and Library Services, IMLS)은 현직 박물관 종사자의 전문성 개발을 지원하는 대표적인 공모형 보조금 프로그램

69) <https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/de/foerderung.html>

70) <https://www.stepstone.de/jobs/kulturmanager>

71) <https://www.jobvector.de/jobs/kulturmanagement/>

72) https://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/bunka/toushin/05021601/007.htm

램으로 “21st Century Museum Professionals (21MP)”, “Museums Empowered”, National Leadership Grants for Museums(NLG-M) 등이 있음

- 21MP과 Museums Empowered는 현장 인력의 교육, 리더십, 조직 역량 강화를 목적으로 함. 21MP는 박물관 전문 인력의 커리어 성장과 교육 생태계 구축에 초점을 두며, Museums Empowered는 기관 내부의 구조적 혁신과 지속가능한 발전을 위한 역량 강화 중점. 두 사업 모두 IMLS의 비전인 “평생학습 촉진, 지역사회 참여 강화, 컬렉션 접근성 및 관리 향상”이라는 세 가지 핵심 목표를 기반으로 하는 경쟁형 보조금 프로그램
- 21st Century Museum Professionals (21MP)⁷³⁾⁷⁴⁾: 박물관 인력의 전문성 강화 및 미래 전문 인력 양성을 위한 프로젝트로 박물관 분야의 리더십 및 조직혁신 역량 강화를 중점으로 하고 있으며 개요는 다음과 같음
 - 목적: 현직 박물관 인력의 교육·훈련, 차세대 박물관 전문가 육성, 효과적인 인력 개발 사례의 확산
 - 지원 대상: 박물관 협회, 대학 부설 박물관학 프로그램, 주요 교육 허브 역할을 하는 박물관 등
 - 프로젝트 유형: 네트워크 기반 상호학습, 멘토링, 리더십 트레이닝, 워크숍, 인턴십 프로그램 강화 등
 - 지원 규모: 10만~50만 달러, 사업기간 1~3년, 동액 이상의 매칭 펀드 필요.
 - 신청 마감: 2025 회계연도 기준 11월 14일까지
- Museums Empowered⁷⁵⁾는 IMLS의 Museums for America 프로그램 내 특별 이니셔티브로, 박물관의 조직적·지속적 성장에 기여하는 전문성 개발 프로젝트를 지원함. 주요 특징은 다음과 같음
 - 목적: 박물관 내 체계적 변화를 유도하는 교육과 훈련 지원
 - 지원 분야: 1. 디지털 기술(Digital Technology), 2. 다양성·형평성·포용성(DEI), 3. 평가(Evaluation), 4. 기관 관리(Organizational Management)
 - 지원 규모: 5천~25만 달러, 약 20개 프로젝트 지원 예정, 총예산 약 429만 달러

73) <https://www.imls.gov/grants/available/21st-century-museum-professionals-program>

74) <https://opportunitydesk.org/2024/11/01/21st-century-museum-professionals-grant-program-2025/>

75) <https://grantexec.com/grants/164eb037-b8c9-44f0-997f-459390067100>

(2025 기준)

- 활용 예시: 직원 대상 DEI 워크숍, 리더십 코칭, 디지털 전환 역량 강화 프로그램, 조직 평가 체계 구축 등
- National Leadership Grants for Museums(NLG-M)⁷⁶⁾⁷⁷⁾는 박물관 현장의 핵심 과제 해결을 위한 리더십(모범, 표준 개발 및 확산) 프로젝트를 지원하는 대표 공모형 보조금으로 프로그램 개요는 다음과 같음
 - 목적: 박물관 분야의 혁신적 표준, 모형, 방법론, 툴킷 등 개발 및 현장 확산을 촉진하여 현장 전체의 역량과 서비스 품질을 향상
 - 지원 내용⁷⁸⁾: 전국적·지역적 파급효과가 기대되는 핵심 주제 중심의 리더십 프로젝트(예: 현장 표준 매뉴얼, 평가·운영 모형 개발 및 현장 적용)로 박물관 직업윤리, DEI(다양성·형평성·포용성), 디지털 혁신, 커뮤니티 연결, 보존·관리 기술 등 핵심 도전 분야.
 - 프로젝트 결과물은 매뉴얼, 모형, 툴킷, 평가 시스템 등 다양한 형태로 확산되어 타 기관에서도 쉽게 활용 가능
 - 지원금 규모: 5만~75만 달러(예산 범위 내), 전체 사업 예산 최소 580만 달러 (2025년도 기준)
 - 사업기간: 1~3년.
 - 매칭펀드(자기부담금): 지원 요청액 이상의 비연방자금 필요
 - 대표 사례: 전국 박물관연합의 학습·직업개발 모형, 유아 대상 교육프로그램 표준화, 소수자 커뮤니티 인식 개선 프로젝트 등이 있음
 - 특징과 현장 효과: 단일 기관이 아닌, 박물관계 전체를 선도하고 혁신할 수 있는 모범사례를 지원하는 점이 특징. 현장 표준 개발, 성공 모델 확산, 새로운 평가·운영 방법론 구축에 적합한 프로젝트가 우선 선정. 선정 기관은 결과물을 적극 공유하고 국가·지역 단위 네트워크와 연계해 확산효과를 높임. 전문 박물관 리더십의 혁신적 성과와 방법론을 전국적으로 공유하는 파급력 중심의 보조금

76) <https://www.imls.gov/find-funding/funding-opportunities/grant-programs/national-leadership-grants-for-museums>

77) <https://grantsplus.com/national-leadership-grants-for-museums/>

78) <https://www.highergov.com/grant-opportunity/national-leadership-grants-for-museums-2025-355965/>

■ 프랑스

- 아트 코디네이터 양성에 중점을 둔 프로그램은 아니나, 문화예술 분야 창업 및 프로젝트 기획 역량 강화와 전문적인 창업 환경 조성을 위해 인큐베이터, 엑셀러레이터 등 다양한 형태의 지원 기관에 보조금을 제공하며, 중앙과 지방 정부가 공동으로 공모 사업을 통해 이를 운영하고 있음⁷⁹⁾
- 프랑스 문화부는 2023년부터 2025년까지 3년간 중앙과 지역 단위에서 ‘Dispositifs d’accompagnement pour la culture’라는 프로그램⁸⁰⁾을 운영하며, 인큐베이터, 엑셀러레이터, 코워킹 스페이스, 클러스터, 창업 인큐베이터 등 다양한 문화기획 및 창업 지원 기관들에 보조금 제공
 - 목적: 문화기획자와 문화 창업자를 대상으로 역량 강화, 전문화, 기업 또는 활동의 구조화 지원
 - 지원 규모: 연간 약 600,000유로 규모의 예산으로 최대 지출의 50%까지 보조금 지원. 보조금은 3년간 연속으로 지급되는 트리엔날(convention triennale) 형태로 운영
 - 프로그램: 교육·멘토링·코칭·마스터클래스 등 다양한 방식으로 창업 역량을 강화할 수 있는 프로그램 포함. 중앙정부 주관과 함께 지역별 공모도 진행되며 각 지역 특성에 맞춘 지원이 이루어짐

■ 독일

- 연방정부와 주정부는 문화예술 지원정책을 통해 일자리 창출을 도모하며 문화재단은 보조금으로 단기 계약직 프로젝트 매니저를 채용하기도 함
- 독일 공공컬렉션의 국제화와 조직 역량 고도화에 기여하는 국제 연구자·큐레이터 대상 장기 펠로우십 프로그램으로 독일 연방문화재단(Kulturstiftung des Bundes)의 “Internationales Museum Fellowship” 프로그램이 있음.⁸¹⁾⁸²⁾ 독일의 공립 박물관 및 컬렉션이 젊고 역량 있는 국제 큐레이터와 연구자를 펠로우

79) <https://modelesdebusinessplan.com/blogs/infos/subventions-projet-culturel>

80) <https://www.culture.gouv.fr/catalogue-des-demarches-et-subventions/subvention/dispositifs-d-accompagnement-pour-la-culture>

81) https://www.kulturstiftung-des-bundes.de/en/programmes_projects/image_and_space/detail/international_museum_fellowship.html

82) <https://culture360.asef.org/opportunities/international-museum-fellowship-programme-germany/>

로 고용해, 박물관의 주제, 연구방법론, 운영 체계를 국제화하고 조직 역량을 강화하도록 지원

- 프로그램 내용: 18개월 동안 독일 내 박물관에서 수행되는 프로젝트 기반 연구 및 업무 경험을 제공. 펠로우는 각 박물관 내 책임 멘토의 감독 아래 박물관의 전시, 연구, 수집활동과 관련된 프로젝트를 독립적으로 진행. 이를 통해 펠로우는 독일의 최신 학문 및 방법론을 습득하고 국제적 네트워크를 구축할 기회를 얻음. 또한 펠로우십과 연계된 Mobile Academy “Fellow Me!” 가 운영되어 다양한 워크숍, 심포지엄, 현장 방문으로 펠로우와 멘토, 국제 전문가들이 상호 교류하고 박물관 분야 변화 논의 활성화
- 지원 규모: 2011년부터 2017년까지 약 6.5백만 유로 규모

■ 일본

- 아트 코디네이터는 학예원(큐레이터)의 직무에서 분화되었다고 보기 어려우며 학예원 제도를 통해 양성
- 공립 문화시설 인력 양성. 학예원 양성을 위한 대학 교육과 연계하여, 현직자 실무 연수를 통해 이론과 실무를 겸비한 전문인력 배출. 국가 및 지방자치단체의 문화재 관련 기관들이 협력하여 체계적인 교육과정을 마련, 문화재 보존과 전시 운영에 필요한 실질적 능력 배양을 도모. 대학 및 연구기관과 공립 문화시설 간 연계 프로그램, 공개 세미나, 워크숍 등을 통해 인력의 역량 강화와 최신 정보 교류가 활발히 이루어지고 있음
- 문화청이 미술경영 전문가 양성을 위해 대학과 현장을 연결한 실무 훈련 지원
- 도쿄도와 도쿄 예술위원회는 어린이 예술 및 문화 체험 코디네이터를 훈련하는 프로그램 제공

2. 미술시장 관련 전문인력 - 미술품 감정평가사

1) 직무 개요⁸³⁾⁸⁴⁾⁸⁵⁾

- 미술품 감정평가사 또는 시가평가사(Art Appraiser)는 특정 기준시점의 미술품, 수집품 등 유형 자산(동산)의 공정시장가치(FMV)를 평가하여 의견을 제시하는 문서 발행을 업으로 하는 전문직역
 - 미술품, 수집품 등의 기준시점의 공정한 시장가치 또는 경제적 가치를 조사, 분석, 평가하여 가격에 대한 의견과 근거를 제시
 - 보험, 납세, 기증기부, 상속, 공평분배, 법적 분쟁, 손해 산정 등의 목적으로 기준시점에서 작품의 제작 시기, 상태, 작가, 유사 거래 사례, 시장 비교 등을 통해 가치 산정하여 보고서를 작성
 - 규정된 방법론, 연구조사, 보고서 작성 절차에 기반함

2) 핵심 역량

- 미술과 미술사에 대한 기본 지식과 특정 미술이나 수집품 분야별로 전문화된 지식과 경험
- 시장 동향 파악, 역사적 맥락에 대한 이해를 바탕으로 조사, 분석, 가치 판단 능력과 감정서 작성 기술
- 법적, 윤리적 표준 준수

3) 교육 및 자격 관리

■ 미국

- 전공 제한이 없으며 통상 미술사 등 미술 관련 대학 학위 취득 후 현장에서 실무를 익히며 전문 분야별로 세분화

83) <https://jobbank.artsusa.org/career/art-appraiser/job-descriptions>

84) <https://www.bls.gov/ooh/business-and-financial/appraisers-and-assessors-of-real-estate.htm>

85) <https://jobbank.artsusa.org/career/art-appraiser>

- 토지 감정평가와 달리 미술품, 수집품 등 동산 감정의 경우 별도의 국가자격제도 없이 민간협회 소속 회원 또는 비회원 개인이 자율적으로 가치평가 업무를 수행할 수 있음
- 비영리 민간재단인 감정평가재단(The Appraisal Foundation, TAF)⁸⁶⁾가 제정, 관리하는 표준감정평가실무기준(Uniform Standards of Professional Appraisal Practice, USPAP)을 준수해야 함
 - USPAP은 미국에서 감정평가 업무에 관한 윤리적이고 전문적인 수행 및 보고 기준을 정한 표준으로 미술품, 수집품 등 동산과 부동산, 기업가치 평가 등에 적용되며 감정평가사들의 법규 준수, 윤리성과 전문성에 관한 기준을 제시
 - 독립성, 공정성, 충분한 조사와 분석, 근거 기반의 명확한 감정평가서 작성, 이해상충 금지 의무 등을 규정. 특히 미술품 감정의 경우 감정 대상의 정확한 정보, 출처, 관련 시장 특성 등을 명확히 기재하고, 감정일자, (가격) 기준시점, 보고서 작성일자, 연구 및 분석 범위, 평가 방법, 감정 목적, 가정과 제한 조건 등을 포함
 - TAF가 규정한 개인 감정사의 기본 자격 요건은 대학 준학사 이상 학위, 120시간의 기본 교육 이수를 마쳐야 하며, 2년마다 시험을 통해 자격 갱신
- CASP(Comprehensive Appraisal Studies Program)⁸⁷⁾는 미국의 Appraisers Association of America가 제공하는 전문 미술품 감정 교육 프로그램. 이 프로그램은 미술품 및 장식 미술뿐 아니라 개인 재산의 감정 평가에 필요한 심도 깊은 지식과 실무 능력을 갖추도록 설계
 - 프로그램: 고품질 미술품을 객관적이고 전문적으로 평가하는 능력, 미국 감정 기준인 USPAP 및 IRS 규정에 맞는 법적·윤리적 감정 준수, 시장 조사 및 분석 방법론, 감정 보고서 작성법, 보존 상태 평가, 손상 및 손실이 가치에 미치는 영향 이해, 세금 법률 적용과 감정 비즈니스 운영 방법 등
 - 교육은 이론과 현장 실습을 병행, 국제 미술 시장을 이해하는 데 필요한 실무 경험 포함
- 미 국세청(IRS) 또는 법원 등에서 미술품이나 수집품의 감정평가 업무를 수행하기 위해서는 TAF에서 정의하는 적격 감정평가사(Qualified Appraiser)로 인정받아야 함

86) <https://appraisalfoundation.org/>

87) <https://www.appraisersassociation.org/education/casp>

- 적격 감정가 Qualified Appraiser는 국세청 규정에 따른 자격요건(관련 교육이나 자격, 경험 등을 보유)을 충족하는 사람으로 정의하며 자격 조건은 (a) 감정 분야에서의 전문교육과 2년 이상의 경험, (b) 감정전문 단체의 인증 취득 또는 이에 상응하는 자격, (c) 최근 법 위반으로 제재를 받지 않을 것 등으로 규정
- IRS는 고액미술품 기부나 상속재산 신고와 관련, 미술품, 수집품 등의 가치평가를 위해 특별교육을 받은 내부 미술품감정서비스 감정평가 부서(Art Appraisal Services)를 운영하고 있음. 그 외에 외부 미술시장 전문가들로 구성된 미술품 자문위원회(Art Advisory Panel)를 운영하여, 납세자가 제출한 감정가의 적정성을 검토하고 필요시 재평가

● USPAP기준에 따른 “적격감정가” 요건

- 교육 및 인증 요건: 15시간의 USPAP 교육 이수, USPAP 기준은 2년마다 개정되므로, 최신 기준에 맞는 교육과 시험을 통해 자격을 유지해야 함
- 전문 감정사 단체의 인증: 미국감정사회(ASA, American Society of Appraisers), 미술품감정가협회(AAA, Appraisers Association of America), 국제감정사회(ISA, International Society of Appraisers) 등 전문 감정사 협회로부터 인증
- 경력 및 전문성 요건: 전문 분야(예: 미술품, 장식 예술)에서 상당한 경험을 입증해야 하며 추천서나 작업 샘플을 통해 검증함

● 미술품감정가협회(AAA), 미국 감정사회(ASA), 국제감정사회(ISA) 등 민간 협회의 인증 회원(Accredited Member)이 되기 위해서는 협회 활동을 통해 교육 프로그램을 이수하고, 현장 멘토링, 세미나, 컨퍼런스 참여 등을 통해 실무 경험 취득 필요

● 미국감정사협회(AAA)는 공인회원(Accredited)과 인증회원(Certified)으로 회원 등급을 나누어 각각의 자격요건을 달리 관리

- 인증회원과 공인회원 모두 감정사 데이터베이스에 등록되나, 인증회원만 이름 뒤에 "AAA"를 붙일 수 있음
- 공인회원과 인증회원 모두 15시간 USPAP 과정 이수 및 USPAP 기준 준수 및 2년마다 업데이트 과정 이수해야 하며 각각 인증을 위한 교육 및 전문성 요건을 따로 두고 있음
- 인증회원 (Certified Membership)은 120시간의 자격 교육을 이수해야 하며, 그 외에 추가 AAA 핵심과정을 이수해야 하고, 본인이 선택한 전문분야에서 AAA가

주관하는 특화시험을 통과해야 함. 전문 분야에서 최소 10년의 전문 감정 경험을 갖추어야 하며, 이 중 최소 5년은 공인회원 수준 또는 이에 준해야 함. 감정 보고서 3개 제출, 동료평가를 통해 전문성과 역량을 증명해야 함. 전문 추천서를 제출하여 경험과 전문성 검증

- 국제감정사회(ISA)⁸⁸⁾는 핵심 감정학 과정을 이수한 후, 미술품 감정 또는 골동품/장식 미술 과정 수료를 통해 전문 분야에서 숙련도를 입증하도록 요구
- 이 과정은 감정 전문 용어, 시대, 스타일, 작가 및 작품에 대한 적절한 식별, 문서화, 그리고 분야별 연구 기법에 대한 폭넓은 지식을 제공하며, 최종적으로 전문 강사가 검토하는 서면 보고서를 통해 감정 능력을 연마하도록 함
- 미술 시장의 동향 및 평가 기준에 대한 최신 정보를 유지하기 위해 네트워킹과 지속적인 전문성 개발이 필요

■ 프랑스⁸⁹⁾(90)(91)

- 다른 국가들과는 달리 감정사라는 별도 직무보다 사법경매사라는 직무로 진위감정과 가치평가를 모두 수행하는 특징
- 국가가 공인하는 자격제도는 없으며 감정사라는 직업도 별도로 규정되어 있지 않으며 사법경매사 또는 미술전문가라는 명칭 사용
- 경매 대상 감정을 겸하는 공인 전문가인 자발적 사법경매사(Commissaire-priseur volontaire)와 민간 감정 및 컨설팅을 수행하는 미술 전문가(Expert d'art)로 역할이 이원화
- 대부분 대학이나 루브르 학교(École du Louvre) 같은 전문예술학교에서 고고학, 미술사, 조형예술, 장식미술, 응용미술 등과 관련된 학위를 이수하고, 전문분야에서 다년간의 현장경험을 통해 지식을 쌓은 후 전문 경매사 또는 감정사로 활동

88) <https://www.isa-appraisers.org/courses/specialty-studies-courses>

89) https://www.researchgate.net/publication/263617156_Auctioneers_vs_Commissaires-priseurs_The_Carnival_Mirror_of_Professional_Regulation_in_the_International_Art_Market

90) <https://conseilmaisonsdevente.fr/en/auction-market-authority>

91) 기혜경, 미술품 시가감정 전문인력양성교육모델 및 중장기 발전방안 연구(2024, 예술경영지원센터), 양지연, 국가별 미술 및 감정 정책제도 연구: 가치평가 전문인력양성을 중심으로 (2020, 예술경영지원센터)

- 공공기관의 인력 양성 교육으로는 경매회사협의회(CMV)의 경매사 양성 및 공인 과정, 드루오교육(Drouot Formation)에서 제공하는 미술시장 관련 교육 프로그램 등이 있음
 - 자발적동산경매사협의회(Conseil des ventes volontaires de meubles aux enchères publiques, CMV): 자발적 공개 경매시장에 대한 규제기관(2023년 2월 법률 제2022-267호에 따라 설립)으로 24개월 과정의 이론교육 및 현장수업. 법학 및 미술사, 고고학, 조형예술학, 응용예술학 등의 복수 학위 소지자는 인턴십 입학 시험에 응시할 수 있음
 - 드루오 교육(Drouot Formation): 경매 및 예술품가정 교육기관으로 미술시장 전문가 양성을 위해 4개 프로그램 운영. 감평가 등의 재교육. 여러 대학과 파트너십
- 민간 차원의 교육 프로그램에는 민간협회인 전국미술품·수집품전문감평가협의회(CNES)가 운영하는 프로그램과 대학 또는 전문학교 교육
 - 전국미술품·수집품전문감평가협의회 연수원(Institut de Formation, CNES)에서는 감평가들에게 이론과 실습을 병행한 다양한 실무 교육 프로그램을 제공. 심화 과정 프로그램에는 예술품 감정, 각 세부 전문 분야별(청동, 도자기, 카펫, 보석, 가구, 사진 등) 교육, 법률, 세무, 윤리 교육 등이 포함
 - 루브르학교(École du Louvre). 예술사와 박물관학 중심 교육기관으로 예술품 감정에 필요한 기초 지식 제공. 이론과 실습 병행. 석사과정
 - 파리1대학 파리 팡테옹-소르본느과 파리2대학 파리 팡테옹-아사스 대학교

■ 독일⁹²⁾⁹³⁾

- 미술사나 문화학 전공으로 석사 이상 학위 취득하는 경우가 많음
- 특정 학위나 경력 기간을 요구하는 대신 평균 이상의 전문 지식과 실무 경험을 보유하도록 하고 있음
 - 예를 들어, 탁월한 전문성과 감정 보고서 작성 능력, 독일 법률 지식 및 기술적 발견을 명확하게 설명할 수 있는 능력, 독립성과 공정성 의무 준수 등을 요구

92) <https://www.dgusv.de/gutachter-verband/gutachter-sachverstaendiger-werden/1-sachverstaendigentaetigkeit.php>

93) <https://www.eap.bayern.de/formalitaeten/leistungsbeschreibung/392312037459?anliegen=1333254171&dienstleistung=16665850176&nationalitaet=1333254171>

- 미국의 CASP(Comprehensive Appraisal Studies Program) 등 국제적으로 인정받는 교육 프로그램 이수한 경우 인정

■ 일본

- 미술사 전공 후 미술 분야에서 활동하며 전문성을 갖거나 숙련된 감정가로부터 도제식 교육
- 도쿄예술대학교에는 문화재 감정 세미나 제공, 민간에서는 미술감정 입문 강좌 등이 개설되어 있음

4) 경력 경로

■ 미국

- 갤러리, 경매회사, 박물관, 대학 등 다양한 분야에서 미술품을 접하며 특정 미술 분야나 유형, 사조, 시대 작가 등에 대한 전문 지식과 경험을 취득한 후 대형 경매회사, 미술품 전문 보험회사, 자산관리 회사 등에서 시가감정 전문가로 활동하거나 독립 컨설턴트로 활동
- 주요 민간 협회의 인증 또는 공인 회원이 되면 미 국세청(IRS)에 규정한 적격 감정가로 활동할 수 있으며, 미술 시장에서 전문가로 활동이 용이함
 - 예를 들어, AAA의 경우 협회 내 최고 수준의 전문가로 인정하는 AAA 공인 회원이 되기 위해서는 10년 이상의 실무 경험, 최소 120시간 이상의 자격 교육 이수(15시간의 USPAP 과정 및 시험, 보고서 작성 워크숍 등), 시험 및 감정 보고서 제출 통과 필요

■ 프랑스⁹⁴⁾

- 학위와 전공, 경력 등에서 필수 자격을 취득해야만 감정가로 활동이 가능하므로 교육 과정 이수 후 드루오 경매소에서 경매사로 채용되어 활동하거나 자율적으로 활동하되 협회 등의 의무 규정을 준수하며 경력을 쌓은 후, 정부나 공공기관의

94) 기혜경, 미술품 시가감정 전문인력양성교육모델 및 중장기 발전방안 연구(2024, 예술경영지원센터), 양지연, 국가별 미술 및 감정 정책제도 연구: 가치평가 전문인력양성을 중심으로 (2020, 예술경영지원센터)

등록 감정사 등으로 활동하기도 함

- 프랑스 미술품 감정의 대부분은 드루오 경매를 통해 진행되므로 사법경매사로 활동하거나 보험회사, 자산관리회사 등에 소속되어 경험을 쌓고, 독립 감정가로 민간 감정 및 컨설팅 수행
- 유명 감정가의 보조로 사사하며 경력을 쌓기도 함
- 고미술, 현대미술, 보석, 고서 등 분야별 전문화가 뚜렷해 갤러리, 경매회사 등에서 활동하며 전문성을 키운 후 독립 감정가로 활동
- 숙련된 감정가는 법원 감정인(Expert judiciaire)으로 등록되어 공적 업무 수행
- 세관 또는 경찰과 협업하여 문화재 반출입에 대한 감정을 하기도 함

■ 독일

- 경매회사나 갤러리에서 자료 조사 카탈로그 작성 등을 하면서 커리어를 시작하여 경력을 쌓은 후 특정 분야 전문성을 갖추어 해당 분야의 전문 감정가로 전환
- 사법부와 공공기관의 신뢰성을 확보하기 위해 상공회의소(IHK)나 상공회의소를 통해 공적으로 임명되고 선서된 전문가 (öffentlich bestellt und vereidigt Sachverständiger, Ö.b.u.v. SV) 제도 운영
 - 수년 간의 실무 경험 후, 전문지식과 경력 증명 및 시험을 통과한 경우 산업상공회의소(IHK) 등에서 공인 감정인으로 선서 임명될 수 있음. 이 공인 감정인은 법원에서 공식 감정인으로 인정받음
- 법정 감정인 제도가 있어 선서 감정인으로 활동할 수 있음. 독일 민사소송법(Zivilprozessordnung, ZPO)에서는 법원이 감정인을 선임할 때 공개 인증된 전문가를 우선 선택하도록 규정
- 경력이 높아지면 대형 경매사, 박물관, 금융기관 등의 자문 활동

■ 일본

- 학예원(큐레이터) 자격을 갖춘 인력이 미술품 감정 분야로 진출하는 경우가 많음
- 화랑이나 경매회사에서 경력을 시작해 작품 거래와 감정의 실무를 배우고, 독립 감정 전문가로 활동
- 고미술품 시장의 경우 집안 대대로 내려오는 감정 명가들이 있음
- 문화청 산하에 미술품평가위원 제도를 운영하며 등록된 전문가가 문화재의 지정과 평가를 담당. 일반 미술품 거래 감정은 일본미술품경매협회 등이 업계 표준을 만들고 있음

5) 특징 및 동향

■ 미국

- 뉴욕, 시카고 등 주요 도시에서 활발한 채용 시장이 형성되어 있음
 - 미술품 감정평가사의 평균 연봉은 약 \$73,043이며, 상위 75%는 \$92,500를 초과⁹⁵⁾
 - 특히 특정 지역, 예를 들어 캘리포니아주 산호세(San Jose, CA)에서는 평균 \$113,128에 달하는 등, 활동 지역 및 전문 분야, 경력 등에 따른 급여 편차가 매우 큼⁹⁶⁾
- 미국 국세청(IRS)는 연방 세금(소득세, 유산세, 증여세 등)과 관련 자체 미술품 감정서비스(AAS) 및 민간 전문가들로 구성된 미술 자문 위원회를 운영

■ 프랑스

- 감정 수요의 80%는 경매회사를 포함한 판매자이며, 10%가 보험회사, 10%가 유산 및 공증 목적 감정
- 사법경매사(Commissaire-Priseur Judiciaire): 경매 관련 감정이 전체 감정 수요의 대부분을 차지. 사법경매사는 실질적 감정업무를 진행. 공증인과 함께

95) <https://www.ziprecruiter.com/Salaries/Art-Appraiser-Salary>

96) <https://www.comparably.com/salaries/salaries-for-art-appraiser>

재산목록 및 상속품에 대한 시가감정 진행

- 법무부는 압류품 등 공공경매 대상은 경매사를 위임하여 경매와 관련된 모든 진위 및 시가감정 수행
- 공인경매사가 되기 위해서는 국가공인 자격시험 통과 후 일정한 교육과정을 이수·연수 필수
- 인증감정사(Expert agrees) 제도: 사법부, 행정부, 공공기관에 의한 감정사 인증 제도는 공공기관에서 감정관련 업무 발생 시 해당 기관에 등록하는 제도. 등록된 감정사들은 대외적 권위를 인정받음
- 인증감정사는 사법감정사(법원지명감정사), 프랑스의 경매심의위원회가 인증하는 인증감정사, 조합 및 협회 가입 감정사 등으로 구분
- 사법감정사 제도: 재판상 감정업무 수행을 위해 해당법원에 등록된 감정사. 법원에 의해 임명, 감정 관련 소송 발생 시 전문적 견해 제시
- 특정 분야 석사 이상 학위 및 5년 이상 실무 경험 필수. 법적 절차와 법에 대한 이해 필요. 정기적 재교육 프로그램 이수. 법학이나 미술사 관련 분야의 학위자를 시험을 통해 선발. 시험 과목은 법학, 미술사, 영어, 경영, 회계 등. 시험 통과 후 2년 간 유급 인턴십 진행 후 경매사협의회에서 연수수료증을 발급받으면 자율경매 진행 가능.

6) 정부 지원 정책 및 프로그램

■ 미국

- 국가 주도 또는 연방 차원의 직접적인 감정인 양성 또는 지원 프로그램은 없으며, 주로 민간 협회나 단체 등을 통해 교육과 인증이 이루어짐

■ 프랑스

- 감정사만을 위한 특별한 지원 제도는 없으나 문화부가 예술 인력 양성 포함 예술 분야에 대한 다양한 정책을 펼침

■ 독일

- 국가 주도 또는 연방 차원의 직접적인 감정인 양성 또는 지원 프로그램은 없으며, 주로 민간 및 지역 단위에서 교육과 인증이 이루어짐
- 독일연방예술사협회나 독일미술상공회의소 등에서 표준 감정료 가이드라인을 제시하여 업계의 최저 기준을 정하고 있음
- 상공회의소(Industrie- und Handelskammer, IHK)⁹⁷⁾에 미술품 골동품 분야로 등록된 감정 전문가 명단이 공개되어 공신력 있는 감정가를 찾을 수 있도록 지원

3. 보존/수복 관련 전문인력 - 보존수복가

1) 직무 개요⁹⁸⁾⁹⁹⁾¹⁰⁰⁾

- 미술품, 유물, 표본 등을 관리, 보존, 처리 및 문서화하는 고도로 전문화된 직군으로 직무의 핵심은 예방적 보존과 손상 복원 및 보존 치료
- 광범위한 역사적, 과학적, 고고학적 연구를 수행하며, 현미경, 특수 조명 및 화학 물질과 같은 장비를 사용하여 미술품과 유물 등의 상태를 분석 및 평가, 손상 예방을 위한 컬렉션 관리 전략 수립, 보존 치료 실행 등을 포함한 광범위한 활동 수행
- 직물 및 의상 보존가와 같이 특정 매체에 전문화하기도 함¹⁰¹⁾
- 국제 기준은 미국 문화유산 보존 연구소(AIC)의 윤리 강령 및 실무 지침 또는 국제박물관협의회 보존위원회(ICOM-CC)의 표준을 따름

97) <https://www.ihk.de/>

98) <https://www.culturalheritage.org/conservation-at-work/advance/what-is-conservation#:~:text=Conservation%3A%20A%20professional%20whose%20primary,Ethics%20and%20Guidelines%20for%20Practice.>

99) <https://www.prospects.ac.uk/job-profiles/conservator>

100) <https://www.culturalheritage.org/careers/become-a-conservator>

101) <https://www.lacma.org/jobs>

2) 핵심 역량¹⁰²⁾

- 학사학위를 기본으로 높은 수준의 학술적 전문성과 실무 경험을 요함
- 조사 및 분석과 예방적 전략 수립, 조사 및 분석 결과에 따른 보존 및 복원 계획을 개발하고 실행하며 모든 과정을 문서할 수 있는 능력
- 기반이 되는 학술적 지식과 수작업 등 실무 기술, 자신의 전문 분야에 대한 연구 활동에 참여하고 학술지에 논문을 기고할 수 있는 학술적 능력을 포괄
- 윤리 및 의사 결정력. 핵심 윤리는 미래 기술 발전으로 더 나은 보존 방법이 시행될 가능성에 대비하여 시행하는 모든 처리는 가역적(reversible)이어야 함

3) 교육

■ 미국¹⁰³⁾

- 화학 분야 전공 후 보존학과 관련된 석사 이상
- 공인 대학 프로그램(Accredited university programs)¹⁰⁴⁾은 보존학 석사(문학 또는 이학) 학위 또는 관련 분야(일반적으로 고고학, 역사 보존, 미술사, 도서관학)의 석사 학위 과정. 구체적인 학위와 기간은 프로그램마다 다르지만, 동등한 전문 자격으로 간주. 보존학 또는 역사적 보존 분야의 심화 연구 박사과정도 존재
- 보존학 대학원 프로그램의 학년은 풀타임 과정으로, 독립 및 그룹 연구와 글쓰기 과제, 과학 실험실 작업, 보존 처리를 완료해야 함
 - 2년~4년. 보존 이론과 실습 교육을 통합적으로 제공주요 교과 과정: 재료 과학, 고급 기록 기법, 역사적 및 현대적 제작 기술, 보존 윤리, 처리 방법론 및 재료 등
 - 학위 과정의 마지막 해를 앞둔 시점에는 대학원생들이 일반적으로 한두 편의 독창적인 연구 논문을 작성하며 주로 작품의 기술적 연구, 심층적인 보존 처리 프로젝트, 작품의 미술사적 맥락, 또는 보존 이론과 실무에 대한 고찰

102) <https://www.culturalheritage.org/conservation-at-work/advance/what-is-conservation>

103) <https://www.culturalheritage.org/careers/become-a-conservator>

104) <https://www.culturalheritage.org/careers/become-a-conservator/graduate-programs>

- 엄격한 교과 과정 외에도 주로 보존 처리 경험, 다양한 소장품 유형 및 작업 환경에 익숙해질 기회를 제공하는 겨울 워크숍과 여름 인턴십 이수
- 대부분의 프로그램은 최종 학년 동안 1년간의 인턴십 요구
- 대학원 프로그램은 학제적 성격이 강하여 입학 전 ‘pre-program’ 기간을 거치며 미술사, 스튜디오 아트 화학 등 필수 선수 과목을 이수해야 함. 이 기간 동안 보존 시설에서 실무 경험 습득

[표 4-3] 주요 대학원 프로그램(1)

교육기관	학위	기타
Buffalo State College	M.A. in Art Conservation with a certificate of advanced study in art conservation	3년
Columbia University	M.S. in Historic Preservation with a conservation concentration	2년
Fashion Institute of Technology	M.A. in Fashion and Textile Studies: History, Theory, Museum Practice	2년
UCLA / Getty	M.A. in Conservation of Cultural Heritage Ph.D. in the Conservation of Material Culture	3/4년 이상
University of Pennsylvania	M.S. in Historic Preservation and Advanced Certificate in Architectural Conservation	2.5년
Winterthur / University of Delaware	M.S. in Art Conservation Ph.D. in the Conservation Research & Historic Preservation	3/4년 이상

- NYU/IFA¹⁰⁵⁾, Winterthur/University of Delaware¹⁰⁶⁾ 등 미국 내 박물관 보존 기술에 대한 대학원 프로그램이 소수라 입학경쟁이 치열함¹⁰⁷⁾
- 미국 보존 연구소 (American Institute for Conservation, AIC)¹⁰⁸⁾: 문화 유산 보존을 위해 노력하는 현직 및 지망 보존 전문가 등 관련 전문가들의 협회. 보존 전문가 교육자, 과학자, 미술사학자, 소장품 관리 전문가, 기록관리사 등 전세계 회원 3,500여 명. 전문기준 수립 및 유지, 연구 및 출판 촉진, 교육 등의 활동

105) <https://www.ifa.nyu.edu/study/ms-ma-degree.html>106) <https://www.winterthur.org/winterthur-ud-program-in-art-conservation/>107) <https://www.culturalheritage.org/careers/become-a-conservator/graduate-programs>108) <https://www.culturalheritage.org/home>

[표 4-4] 주요 대학원 프로그램(2)

	NYU IFA 보존수복 프로그램	Winterthur / University of Delaware (WUDPAC) 프로그램
기간	4년 이중학위(MA in Art History + MS in Conservation of Historic and Artistic Works)	3년 과정의 MS(Art Conservation)학위
교육 특징	미술사+과학 융합 교육, 1,2학년 동안 재료과학, 보존기술, 예방관리 등 핵심 과목을 중점적으로 배우며, 뉴욕 박물관 소장품 직접 관찰 실습	Winterthur Museum과 델라웨어 대학교가 공동 운영 과학적 분석 및 실무 중심 museum 기반 풍부한 컬렉션과 연구시설 활용 보존기술, 과학적 분석, 예방보존, 윤리적 처리 등 보존 전문가로서의 실무능력과 비판적 사고, 커뮤니케이션 능력을 강고
현장 경험	여름에는 고고학 발굴, 이탈리아 피렌체 Villa La Pietra 프로젝트, 유럽 박물관 내 페인팅 보존실습(Kress Program) 등	3학년 전면 현장 인턴십, 지역사회 무료 보전 클리닉 운영 Winterthur의 방대한 미국 초기 미술 및 문화재 컬렉션과 첨단 연구시설, 과학 실험실을 활용한 실용적, 과학적 교육 공공 참여와 지역사회 연계 프로그램이 활성화되어 매월 무료 보전 클리닉 운영
대표 소장/ 연구시설	NYU 및 뉴욕 박물관 컬렉션	Winterthur Museum의 미국 초기 미술 및 다양한 컬렉션, 첨단 연구실
학위	MA(미술사)+MS(보존) 이중 학위	MS(보존) 단일 학위
학문적 깊이/ 융합	미술사와 기술/과학 통합 융합 교육	과학적, 실무적 보존 기술에 중점

■ 프랑스

- 국가 또는 공공 부문 주도 하에 과학적이고 기술적인 훈련을 받는 엘리트 전문직으로 보존 인력을 양성하는 체계
- 전문 인력 양성을 위해 파리 등에서 15개월 과정의 큐레이터 및 보존복원 관련 교육과 인턴십 프로그램이 운영. 전문학술지식과 현장 프로젝트 경험을 요하며, 국제 문화재 학위 또는 수료증 교부
- 최소 17개 이상의 세분화된 분야 인정
- 교육은 프랑스 문화부의 엄격한 통제하에 운영. 석사 학위(Bac+5 수준) 요구. 전통 기술과 자인 정신 보존을 위한 장인 양성프로그램을 운영하며 매년 약 200명의 전문 복원사를 배출하여 전국의 문화유산 보존에 투입하고 있음
- 대표적인 교육기관인 국립문화유산연구소(Institut National du Patrimoine, INP)는 5년 과정의 석사 학위 프로그램을 통해 미술품 보존수복 전문가를 양성.

이 과정은 회화, 도자기, 직물, 가구, 사진, 조각 등 7개의 전문 분야를 포함하며, 이론과 실습, 인턴십, 국내외 현장 교육이 결합된 교육 과정으로 전문가로서의 뛰어난 기술과 윤리 의식을 갖추도록 설계

● 핵심 교육 기관

- 국립문화유산연구소(INP)¹⁰⁹⁾¹¹⁰⁾: 문화부 산하의 고등 교육 기관. 경쟁 시험을 통해 학생을 선발하며, 5년간의 훈련을 거쳐 *diplôme de restaurateur du patrimoine* (Master 등급)을 수여. 과학적 분석과 연구에 중점을 두며, 3학년 학생들은 과학적 프로토콜을 개발하고 분석을 수행하는 '실험 연구 프로젝트(PEEX)'를 수행보존복원가와 큐레이터를 포함한 문화유산 전문가를 직접 양성. 도자, 그래픽, 직물, 가구, 회화, 사진, 조각 등 7개 전문 분야에 걸친 5년제 집중 교육 과정. 실기, 과학 지식, 윤리적 실천이 결합된 과정으로 현장 및 해외 실습이 포함
- 파리 1대학 팜테옹-소르본(*Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne*)¹¹¹⁾: 마스터 과정(CRBC)을 통해 복원, 예방적 보존, 그리고 문화재 연구 및 문서화 방식에 대한 전문 훈련 제공
- École supérieure d'art d'Avignon (ESAA) 및 ESAD-TALM de Tours¹¹²⁾: 예술 학교 기반의 5년제 프로그램(DNSEP, Master 등급) 제공

■ 독일

- 고등 교육(대학)을 통해 배출되는 학술적 배경의 보존수복가(*Restaurator B.A./M.A.*)와 전통적인 장인 경로를 거친 수공 복원가(*Restaurator im Handwerk*)라는 두 가지 경로를 공식적으로 인정하고 관리하는 이원적 구조
- 대부분 대학 기반의 학사 및 석사 학위 제도 채택¹¹³⁾
 - 포츠담 응용과학대학(FH Potsdam)¹¹⁴⁾ 등에서 보존 및 복원 분야에서 최소 180 ECTS를 포함하는 첫 전문 대학 학위를 소지해야 석사 과정에 진학할 수 있음¹¹⁵⁾

109) <https://www.inp.fr/en/initial-training/choosing-your-training/training-conservators>

110) <https://www.inp.fr/formation-initiale/vie-etudiante/statuts-frais-scolarité-bourses/diplomes-statuts-de-bouches-restaurateurs-patrimoine>

111) <https://ffcr.fr/la-profession/formation/>

112) <https://ffcr.fr/la-profession/formation/>

113) <https://www.restauratoren.de/beruf/ausbildung/studium/>

114) <https://www.fh-potsdam.de/en/study-further-education/degree-programs/conservation-and-restoration-ma>

115) <https://www.fh-potsdam.de/en/study-further-education/degree-programs/conservation-and-restoration-ma>

- 포츠담 응용과학대학 (FH Potsdam) 보존수복석사(MA) 프로그램: 3학기(1.5년)로 구성되어 있으며 각 재료별 특성에 따른 보존기술과 복원 기법을 교육. 프로그램은 건축, 도시계획, 문화사업과 긴밀히 연계되어 있으며, UNESCO 세계문화유산 도시 포츠담과 인근 지역의 실제 건축물과 미술품을 활용한 실습이 강조. 자연과학과 디자인 기초도 함께 교육. 포츠담과 베를린 인근의 다양한 박물관, 연구소와 협력하여 다양한 실험실 및 현장 실습 시설을 활용할 수 있으며, 교수진은 보존과학자와 실무 전문가가 포함되어 깊이 있는 연구와 현장 경험이 가능
- 슈투트가르트 미술 아카데미(Stuttgart State Academy of Art and Design)의 보존수복 교육과정: 미술 및 디자인 계열 중 보존수복 분야는 회화 및 도상 보존수복, 고고학, 민족학, 수공예 예술품 보존수복, 고고학, 민족학, 수공예 예술품 보존수복, 종이류, 고문서, 도서 보존수복, 신매체 및 디지털 정보 보존 등 다수의 전공으로 세분화되어 있음. 대부분 학사 과정은 6학기(3년), 석사 과정은 4학기(2년) 과정. 이론과 실습 비율이 균형을 이루며, 재료 과학, 예술사, 보존 윤리, 분석화학, 미술품 처리 기술 등을 포함. 입학 시 일정 기간의 관련 인턴십(보통 12개월) 이수 요구됨¹¹⁶⁾ 교수진은 보존과 복원 분야의 전문가들로 구성되어 있으며, 국제 세미나 및 최신 보존 연구도 활발히 진행. 학내 워크숍과 연구실에서 실제 작품을 대상으로 한 실습과 복원 프로젝트가 중요

- 학문적 배경과 실무 역량을 동시에 중요시함

■ 일본

- 전통적인 장인 기술 전수와 현대 과학적 분석을 결합하는 교육으로, 실무 중심의 도제식 수련 시스템이 주를 이루었으나 최근 대학 교육의 중요성이 증가
- 각 스튜디오(공방)에 소속되어 보존수복가 전문단체인 국보수리장황사협회(ACN)¹¹⁷⁾의 등록 심사를 통과하거나 외부 보존가 등록 요건을 충족하여 보존가 자격을 취득하거나, 대학 또는 대학원 교육을 통해 채용 시장으로 진출
- 국보수리장황사협회(ACN)는 문화재 보존수복가들이 조직한 국보 등의 문화재 수리와 보존 업무를 수행하는 전문 단체. 전통적인 기술과 현대적인 보존 과학을 결합하여 국가 지정 문화재의 수리와 보존을 담당. 기술자 양성 교육 및 자격 시험 등을 통해 높은 수준의 보존수복 기술을 유지하고 있음.

116) <https://www.myguide.de/en/degree-programmes/detail/art-academy-of-stuttgart-conservation-and-restoration-of-artworks-on-paper-archive-and-library-assets-g1335293/?hec-id=g1335293>

117) <https://www.kokuhoshuri.or.jp/en/faq.html>

- 국보수리장황사협회(ACN) 등록 및 심사 요건: 10년 이상의 경험 필요. 매년 자신이 수행한 문화재 수리 작업에 대한 보고서를 제출하여 활동을 증명하고, 이를 바탕으로 등록 갱신 여부가 결정. 기술 강습회와 자격 시험을 통해 능력과 윤리, 자연과 학적 지식 등을 갱신 및 강화하는 교육 과정이 있음. 등록 심사에는 외부 전문가(대학 교수, 문화청 담당자 등)로 구성된 심사위원회가 관여하며, 필기와 면접, 실기 능력을 평가.
- 외부 등록 기술자 제도: 일본 내외에서 활동하는 보존수복가들이 협회에 공식 등록되어 문화재 수리 사업에 참여할 수 있도록 하는 제도. 협회 내부의 엄격한 인증과 심사 과정을 거쳐 전문성과 신뢰성을 보장하기 위한 제도. 일반적인 협회 등록 기술자와 마찬가지로 일정 기간 이상의 실무 경험과 기술 능력을 갖추어야 하며, 심사위원회의 필기, 면접, 실기 평가를 통과해야 함. 일본 밖에서 활동하는 기술자도 포함될 수 있으나, 등록 수는 제한적. 등록된 외부 기술자는 국가지원을 받을 수 있으며, 협회의 교육 프로그램에 참여하여 기술력 유지와 발전, 윤리 교육을 받아야 하며, 등록 갱신 과정도 정기적. 또한 문화재 수리 사업 참여 시 협회의 지침과 표준 작업 절차를 준수해야 함.
- 도쿄예술대학¹¹⁸⁾ 문화재보존학과는 1995년 대학원 미술연구과에서 독립된 전공으로 개설되었음. 크게 보존수복분야, 보존과학분야, 시스템보존학분야 등으로 나뉘며 보존수복 기술 연구와 실습, 작품 조사, 분석 기법 등을 교육. 1년차에 기초 기술 습득과 문화재 조사 방법을, 2년차에는 연구 주제를 정해 심화 학습 진행. 대학 부속의 문화재보존수복연구센터와 연계하여 박물관, 미술관, 사찰 등 실제 문화재 보존 및 수복 현장에서 실습 경험을 쌓음. 전통적 기술과 현대적 보존과학을 통합하여 문화재 보존에 필요한 전문가 양성이 목표이며 졸업생은 박물관, 복원기관, 연구소 등에 취업

4) 경력 경로

■ 미국

- 표준 경로는 보존 대학원 학위를 취득이 대부분의 전문 보존 전문가 직위에 필요한 기본 자격 요건. 인턴십, 대학원 펠로우십, 프로젝트 기반 직위, 임시 계약직 등을 통해 쌓음

118) <https://hozonkagaku.geidai.ac.jp/bunkazaihozonkagaku.html>

■ 프랑스

- 국가 차원의 양성 프로그램과 안정적인 채용 시장으로 학위 실무 경험을 거쳐 정부 산하 기관, 공공 기관, 박물관, 미술관 등에 종사

■ 독일

- 대학 학위 취득 후 박물관, 기록 보관소, 기념물 보존 기관, 스튜디오 등에서 활동하면서 경력을 쌓음¹¹⁹⁾

■ 일본

- 국립 기관에서 연구직 및 전문 기술직을 거치거나 ACNT 소속의 전문 스튜디오를 통하는 경우가 많음

5) 특징 및 동향

■ 미국

- 주로 도서관, 기록보관소, 연방 및 지방 정부, 대학 등 공공 및 비영리 부문에서 활동¹²⁰⁾
- 미국 노동통계국(BLS)는 ‘박물관 기술자 및 보존가’로 통합하여 통계 관리하며, 2023년 기준 중앙값 연봉은 \$48,670, 상위 10%는 \$84,400 이상¹²¹⁾
 - 대도시나 명문 기관에서는 연봉이 더 높으며, 최고 소득자 범주에서는 연간 100,000 달러를 넘는 경우도 있음
 - 지역별로는 뉴브런즈윅이나 워싱턴 주 등의 평균 연봉이 75,000달러 초과

119) <https://www.restauratoren.de/beruf/ausbildung/studium/>

120) <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/curators-museum-technicians-and-conservators.htm>

121) <https://www.bls.gov/oes/2023/may/oes254013.htm>

[표 4-5] 박물관 기술자 및 보존 전문가에 대한 전국 추정치(2023년 기준)

백분위	10%	25%	50%(중간값)	75%	90%
시간당	\$1.77	\$18.07	\$23.40	\$31.26	\$40.58
연간	\$30,730	\$37,580	\$48,670	\$65,020	\$84,400

■ 프랑스

- 강력한 학위 공인과 제한적인 공급으로 높은 직업 안정성을 가지고 있음
- 국가기관 주도의 엄격한 교육 시스템을 통해 고도로 전문화된 보존수복가를 양성하며, 주로 문화재 관련 공공기관에 취업, 전문가들의 안정적인 고용 보장
- 채용 동향 측면에서는 보존수복 전문가에 대한 수요가 안정적으로 유지되고 있으나, 프랑스 내 공공 및 문화 기관의 인력 채용은 경쟁이 치열한 편. 특히 국립 미술관, 박물관, 문화재 기관 등 공공 부문에서 정규직 및 프리랜서 채용이 이루어지고 있으며, 국제 교류와 연구 프로젝트 참여 기회도 많아 글로벌 역량을 갖춘 전문가 선호

■ 독일

- 독일 보존수복가 협회(Verband der Restauratoren e.V., VDR)¹²²⁾는 보존수복가를 과학적 지식과 실무 능력을 겸비한 학술적 전문가로 정의. 보존 작업이 예술적 공감 능력, 미술사 지식, 재료 과학(화학 및 물리학 포함) 지식을 바탕으로 한 비평적, 방법론적, 과학적 접근을 중요시 함
 - 독일 내 약 3,000명의 보존복원사를 대표하는 전문직 및 산업 단체로 2001년 설립. 직업에 대한 인식 제고, 전문적 자문 제공, 독일 박물관·문화유산지·공공기관에서의 보존복원 작업 규제 및 진흥에 기여 등의 활동
 - 전통적 분야 외에도 금속, 악기, 섬유, 종이/기록물, 사진 등 전문 분야에 대한 수요가 높다고 보고 있음

122) <https://www.restauratoren.de/beruf/ausbildung/studium/>

■ 일본

- 국립문화재기구(National Institutes for Cultural Heritage, NICH)¹²³⁾ 도쿄, 나라 국립 문화재연구소를 포함한 8개 기관을 운영하며, 문화재의 수집, 보존, 전시, 연구의 중심 역할을 담당
 - 국보 및 중요문화재 보존과 연구를 담당하는 국가기관. 도쿄국립박물관, 교토국립박물관, 나라국립박물관, 규슈국립박물관 4곳의 국립박물관과 나라문화재연구소 1곳의 연구소로 구성. 이 기관들은 일본 문화재의 보존, 관리, 연구를 통해 문화유산의 체계적 보전을 목표로 하며, 국보와 중요문화재의 다언어 해설과 고해상도 이미지 서비스를 제공하는 디지털 플랫폼도 운영
 - 디지털 컬렉션 구축과 문화유산 데이터베이스 통합에 주력하며, 일본 내외의 문화유산을 표준화된 방식으로 관리하고, 유네스코와의 협력을 통해 국제 공동 프로젝트도 수행하며 일본 문화재의 과학적 보존과 연구에 중요한 역할을 하고 정부와 학계, 문화예술계와 긴밀하게 협력하는 핵심 기관
- 국립박물관 등에 고용되거나 문화재 관련 건축 및 복원 관련 회사에 취업.

6) 정부 지원 정책 및 프로그램

■ 미국

- 보존 진흥 재단(The Foundation for Advancement in Conservation, FAIC)은 신진 보존수복가를 위해 최대 \$44,000의 펠로십 기회 제공, 또는 페이지 작성을 위한 \$30,000의 출판 펠로십 지원¹²⁴⁾
 - 1973년 미국 보존 연구소(AIC)의 과학적, 교육적, 대외 활동 지원을 위해 501(c)(3) 비영리 자선 단체로 설립되었으며 기부금과 보조금을 통해 자금 조달. FAIC에 대한 기부금은 세금 공제
 - 보존 분야 발전 및 AIC 회원들의 전문성 개발 지원. FAIC는 AIC 이사회와 긴밀히 협력하여 전략적 방향을 수립하고, 재난 대응, 보존 교육, 연구 등 전 세계 문화유산 보호를 위한 사업 수행

123) <https://www.nich.go.jp/en/>

124) <https://www.culturalheritage.org/resources/funding>

- AIC와 FAIC는 연구, 옹호 활동, 비상 대비 프로그램을 통해 보존 과학을 발전시키고, 전문성 향상을 촉진하며, 커뮤니티 참여를 주도하고, 문화유산에 대한 위협에 대한 회복탄력성을 구축하는 중요한 파트너십을 형성
- 국가 인문학 기금 (National Endowment for the Humanities, NEH)¹²⁵⁾¹²⁶⁾는 대규모·중앙 집중형 교육과 소규모 기관 지원을 구분하여 보존 분야 교육과 현장 능력 향상에 보조금 지원
- NEH의 Preservation Assistance Grants (PAG) 프로그램¹²⁷⁾: 소규모 및 중소규모 기관의 보존 역량 강화를 위한 지원금으로, 문화 기관 직원들이 컬렉션 관리 기술을 습득하도록 돕고, 차세대 보존가 양성 교육 프로그램에 지원. 특히 예술 보존 분야 학위 프로그램에 5년 동안 최대 \$350,000까지 지원 가능 전국 및 주(州) 단위의 보존·수복 교육기관 또는 컨소시엄을 대상. 워크숍, 세미나, 커리큘럼 개발, 학생 및 초기 경력자 대상 프로그램 등 지원.
- Institute of Museum and Library Services(IMLS)¹²⁸⁾: 보존과 컬렉션 케어를 연계한 박물관 전문 인력 교육과 리더십 개발을 중점적으로 지원하고 있음
- 21st Century Museum Professional Grant (21MP)¹²⁹⁾: 박물관 인력의 전문성 개발 지원 및 미래 전문가 양성을 위한 프로젝트 지원
- Collections Assessment for Preservation(CAP): 중소 규모 박물관의 컬렉션 관리 개선을 위한 평가 및 권고 사항 제공. 예방적 보존 역량 강화를 간접 지원
- Laura Bush 21st Century Librarian Program (LB21): 도서관 및 기록 보관 전문가의 훈련 및 전문성 개발 지원

125) U.S. Bureau of Labor Statics. <https://www.neh.gov/project/preservation-and-access-education-and-training-grants>

126) <https://content.govdelivery.com/accounts/USNEH/bulletins/3cc8bf5>

127) <https://www.neh.gov/blog/resources-applicants-preservation-assistance-grants-smaller-institutions>

128) <https://www.imls.gov/find-funding/funding-opportunities/grant-programs>

129) <https://www.imls.gov/find-funding/funding-opportunities/grant-programs>

■ 프랑스

- 프랑스의 문화부 산하 기관 국립문화유산연구소(Institut national du patrimoine, INP)¹³⁰⁾는 국가 고등교육기관으로, 보존수복가 양성과정을 운영. 국가 고고학, 문화유산과 박물관 분야의 큐레이터 또는 보존행정관 실무양성을 담당하고 있음
- 국립문화유산연구소(INP)¹³¹⁾¹³²⁾: 문화부 산하의 고등 교육 기관으로서, 보존복원가와 큐레이터를 포함한 문화유산 전문가를 직접 양성. 도자, 그래픽, 직물, 가구, 회화, 사진, 조각 등 7개 전문 분야에 걸친 5년제 집중 교육 과정. 실기, 과학 지식, 윤리적 실천이 결합된 과정으로 현장 및 해외 실습이 포함
- C2RMF (Centre de recherche et de restauration des musées de France)¹³³⁾: 프랑스 국립 박물관의 연구 및 복원을 전담하는 중앙 기관. C2RMF는 자체적인 연구 프로그램(예: 댐퍼스킨 연구, 이집트 미라 보존 연구, 회화 재료 연구 등)을 기획하고 자금을 지원함으로써 보존 과학 분야의 첨단 지식을 주도
- 문화부 산하 공공기관 CMN Institut(Centre des Mounument Nationaux)이 직업 훈련 프로그램 제공.¹³⁴⁾ 약 100여 개의 국가 소유 유적지 및 문화재를 보존, 복원, 유지 관리하는 역할을 맡고 있음. 주요 임무는 문화재 및 소장품의 보존과 복원을 체계적으로 수행함
- 정부의 ‘미래 투자 프로그램(PIA)’ 산하 파트리맥스(Patrimex) 같은 프로그램은 보존 및 아카이빙을 위한 장비 및 기기 연구 자금 지원¹³⁵⁾
 - 재료 분석, 연대 측정, 복원, 보존 및 아카이빙을 위한 장비 및 기기 자금 조달 지원

130) <https://www.culture.gouv.fr/thematiques/conservation-restauration/acteurs-et-formations/les-formations/la-formation-initiale-par-metiers>

131) <https://www.inp.fr/en/initial-training/choosing-your-training/training-conservators>

132) <https://www.inp.fr/formation-initiale/vie-etudiante/statuts-frais-scolarité-bourses/diplomes-statuts-de-bouches-restaurateurs-patrimoine>

133) <https://c2rmf.fr/categorie/programme-de-recherche>

134) <https://www.monuments-nationaux.fr/en/training-expertise/about-us>

135) https://www.heritageresearch-hub.eu/strategy_policy/france/

■ 독일

- 재단을 통한 실무 중심의 전통 기술 전문가 양성을 지원
 - 독일 기념물 보호 재단(Deutsche Stiftung Denkmalschutz, DSD)¹³⁶⁾: 역사적 건축물 보존에 필요한 숙련된 장인 양성을 위해 장학금 제공. 2023년에 장학금 규모가 6,000 유로로 증액되었으며, 마이스터 자격증을 소지하고 기념물 보존 경험이 있는 장인의 역량 강화 목표
 - 주립 문화 재단 (Kulturstiftung der Länder)¹³⁷⁾: 1800년대 이후의 문화유산 복원 프로젝트에 대한 자금 지원. 보존 전문가의 수요와 활동 영역을 창출하고 유지하는 데 기여
- 문화 기관 및 국가적으로 중요한 프로젝트에 5,000유로 이상의 연방 자금 지원 프로그램(BKM) 운영¹³⁸⁾

■ 일본¹³⁹⁾

- 도쿄문화재연구소 등 기관에서는 현직 학예원(큐레이터)을 대상으로 보존, 전시, 운영과 관련된 연수 프로그램을 제공. 특히, 공립 문화시설 인력 양성을 위해 기획·시설 운영과 밀접한 보존·전시 교육 및 연수를 체계적으로 운영
- 도쿄국립박물관, 도쿄문화재연구소 등 주요 기관에서는 학예원 인턴십과 실무 연수 프로그램을 운영하여 학생과 현직자를 대상으로 현장 중심의 교육을 진행
- 정부 및 지방자치단체에서는 공립 문화시설 인력 양성을 위한 연수 및 역량 강화 프로그램을 지원. 현직 학예원을 대상으로 보존처리, 시설운영 등의 전문 역량 강화를 위한 연수 과정을 상시 또는 주기적으로 개설하여 전문성 제고.
- 도쿄문화재연구소(TOBUNKEN)를 중심으로 현직 학예원을 위한 보존, 전시, 운영 연수 프로그램이 체계적으로 운영되고 있음¹⁴⁰⁾
 - 1984년부터 현직 학예원을 대상으로 보존 관련 연수 과정을 운영

136) <https://www.hwk-reutlingen.de/newsansicht-detail/article/stipendium-restaurator-im-handwerk.html>

137) <https://www.kulturstiftung.de/restaurierungsfoerderung/>

138) <https://service.rlp.de/en/detail?areaId=39999&pstId=288093077&ags=07137048>

139) <https://www.tobunken.go.jp/materials/ktsection/>

140) <https://www.tobunken.go.jp/materials/ekatudo/1002021.html>

- 2021년부터는 기초 코스와 고급 코스로 재편되어, 기초 코스는 국가문화재진흥센터에서 환경 보존 중심으로 진행, 고급 코스는 도쿄문화재연구소에서 보존과 전시, 복원 기술 등 심화 교육과 실습을 제공
- 연수내용은 문화재 복원 이론, 과학적 조사, 공기질 관리, 해충 통합관리(IPM), 야외 및 근대 문화재 보존, 재해 관리, 사진 자료 보존 등 매우 다양하고 전문적
- 연수생들은 다양한 박물관 현장의 실습과 최신 연구 내용을 접하며, 네트워킹도 활발히 이루어지고 있어 현장 적용도가 높음
- 국제교류기금이 해외 문화재 보존 및 복원 전문가들이 일본 전문가들과 공동 연구 수행할 수 있는 문화재 전문가 펠로십 지원¹⁴¹⁾
- 유적, 예술품, 공예품 등 문화재의 보존 및 복원 분야 전문가와 일본 전문가와의 공동 연구 지원

4. 아카이브 관련 전문인력 - 아키비스트

- 아키비스트 또는 기록관리사는 역사적 문서, 기록물, 전자 기록을 포함한 조직의 기록물을 관리, 처리, 저장 및 보급하는 전문가로 기록물의 수집, 평가, 정리, 기술(서술), 보존, 이용자를 위한 접근 제공 등의 업무가 포함되며 이 과정에는 기록관리와 전 단계가 있음¹⁴²⁾
- 서적, 문서, 지도, 사진, 디지털 파일, 멀티미디어 자료 등 다양한 기록물을 다루며 보존 가치가 있는 기록물을 평가하고, 소장품을 목록화 및 정리, 디지털화, 소장품 보호 및 장기 보관을 위한 자문 제공, 그밖에 기록 보존 여부 평가, 취약한 자료의 수리 또는 보존, 기록물 정리 및 목록 작성, 일반 및 학술 문의 대응, 전시회 및 강연을 통한 기록물 홍보 등이 포함
- 기록의 맥락과 진정성을 유지하기 위해 출처와 원본 순서 원칙을 적용하고, 자료를 보존하고 참고 서비스를 제공하기 위해 물리적·지적 작업을 병행함. 기록관리 업무에는 기록 관리 정책 수립과 목록 작성 및 검색을 위한 컴퓨터 시스템 활용이 포함되며 도서관, 박물관, 정부 기관, 대학, 기업 등 공공 및 민간 부문 전반에서 활동

141) https://www.mofa.go.jp/region/n-america/us/q&a/edu/japan_b_1.html

142) <https://www2.archivists.org/statements/saa-core-values-statement-and-code-of-ethics>

- 전자기록 및 디지털 아카이빙의 등장으로 근본적 변화를 겪고 있으며 더 이상 종이 기록물의 보존 및 접근 제공에 국한되지 않음에 따라 정보 기술 및 데이터 관리 전문가로 그 역량이 확장되고 있음
- 현대 아키비스트는 데이터베이스 구축과 유지를 통한 기록물 관리 외에 역사적 중요성을 조사하고 기록하며, 대중을 위한 교육 및 홍보 프로그램 기획¹⁴³⁾
- 미술 아키비스트는 박물관, 갤러리, 도서관 또는 개인 컬렉션 내의 기록물, 문서 예술 작품 관련 기록을 조직, 보존, 관리하며 디지털 및 물리적 카탈로그를 생성
 - 특히 미술 작품의 진위 여부 확인 및 기록을 통해 역사적 및 예술적 무결성을 유지 하는데 기여하며 큐레이터 및 역사가의 연구를 지원

2) 핵심 역량¹⁴⁴⁾¹⁴⁵⁾

- 미국 아키비스트협회(SAA)는 핵심 가치로 신뢰, 책임감, 접근, 옹호, 다양성을 강조¹⁴⁶⁾
 - 자신에게 맡겨진 자료에 대한 적절한 관리 책임을 지며, 기록물에 대한 특권적인 접근을 사적 이익에 활용하지 않아야 하며, 모든 아카이브 관련 결정에 영향을 받는 개인과 그룹의 권리, 이익, 요구 사항을 균형 있게 조정해야 하는 전문적 무결성이 요구됨. 또한 증거적 기록물 사용을 통해 과거 사건을 해석하는 과정을 돕고, 광범위한 사람들이 기록 정보를 찾고 사용할 수 있도록 지원해야 함¹⁴⁷⁾
- 연구 및 작문 능력, 예술 보존 원칙 및 섬세하고 가치 있는 예술 작품을 다루는 적절한 취급 경험이 필수
- 필수 핵심 지식 영역 및 요구 기술
 - 자료의 평가 및 취득, 정리 및 기술, 디지털 기록 및 접근 시스템, 윤리 및 가치, 보존, 관리 행정 능력

143) <https://www.careeronestop.org/Toolkit/Careers/Occupations/occupation-profile.aspx?keyword=Archivists&location=UNITED%20STATES&onetcode=25401100>

144) <https://www.bls.gov/ooh/education-training-and-library/curators-museum-technicians-and-conservators.htm>

145) <https://www.archives.gov/about/info/whats-an-archivist.html>

146) <https://www2.archivists.org/statements/saa-core-values-statement-and-code-of-ethics>

147) <https://www2.archivists.org/statements/saa-core-values-statement-and-code-of-ethics>

- 필수자질로 분석적 사고, 고객 서비스 기술, 세부 사항에 대한 집중력, 조직 관리 능력 등이 있음

3) 교육 및 자격 관리

■ 미국

- 대부분의 초급 직책은 학부 학위와 함께 기록 관리 교과 과정 및 실습을 포함한 대학원 학위(석사) 요구하며 가장 일반적인 전공은 역사, 미술사, 인류학, 박물관학, 기록학, 공공행정 등. 연구 및 작문 능력, 예술 보존 원칙 및 섬세하고 가치 있는 예술 작품을 다루는 적절한 취급 경험이 필수
- 공인 기록관리사 자격증 제도(Certified Archivist)¹⁴⁸⁾¹⁴⁹⁾¹⁵⁰⁾: 공인 기록관리사 협회(ACA)가 주관하는 자격시험을 통해 부여하며, 기록관리 지식과 기술의 전문적 기준을 의미하며, 기록관리 분야에서의 경력 발전과 인정에 기여. 미국 공인 기록관리사 자격은 ACA 인증 시험 합격, 권장되는 기록관리 교육 및 경험, 지속적인 전문성 개발에 대한 헌신을 포함하며, 기록학 분야의 전문성을 인정받는 표식으로 기능
 - ACA 시험 합격은 기록관리 원칙에 대한 숙달을 입증하며, 공공·민간·비영리 부문 고용주들이 높이 평가하는 자격증인 공인 기록관리사(Certified Archivist) 자격 부여
 - 시험은 평가, 정리, 기술, 보존, 참고 서비스, 홍보, 관리, 전문적 책임 등 기록관리 실무의 8개 핵심 영역을 다루는 객관식 100문항으로 구성
 - 자격증은 전문 기준 유지를 위해 5년마다 지속교육 및 전문 활동을 통해 갱신
 - 시험 응시에 엄격한 학력이나 경력 요건은 없음. 다만 합격률을 높이기 위해 전문적인 기록관리 지식과 경험이 주요. 응시자들은 일반적으로 기록관리 용어, 개념, 이론적·실무적 기준에 대한 폭넓은 이해를 바탕으로 준비하며, 대개 기록관리학 또는 도서관학 전공자로서 일정 기간의 실무 경력을 보유
- 전문 협회 가입: 네트워킹, 교육, 경력 자원을 위해 미국기록관리사협회(SAA) 같은 전문 단체에 가입하여 활동

148) <https://www.certifiedarchivists.org/get-certified>

149) www.certifiedarchivists.org/certification-in-america

150) <https://app.prolydian.com/organizations/ACA>

■ 프랑스

● 엘리트 전문 교육과 대학원 교육으로 이원화

- École nationale des chartes (ENC)¹⁵¹⁾: 가장 전통적인 엘리트 경로. 3~4년간의 집중 교육을 통해 Archiviste paléographe (고문서학 아키비스트) 디플롬을 취득. 이 과정은 높은 수준의 역사학 및 고문서 해독 능력을 요구
- 대학원 학위 과정¹⁵²⁾: 역사학, 기록학 등 분야의 석사 학위 과정. 특히 파리 고등연구원(PSL) 등 일부 대학원의 석사 과정은 디지털 문서와 디지털화 기술, XML, 데이터베이스 등 정보 기술에 중점. 이 과정은 연구 트랙과 전문 트랙으로 나뉘며, 전문 트랙은 기관을 위한 디지털 프로젝트(XML 템플릿, 디지털 자료집, 웹 애플리케이션 등) 수행을 포함하는 장기 인턴십이 필수

■ 독일¹⁵³⁾¹⁵⁴⁾

- 대학교육과 직업교육의 조합. 많은 경우 연방 또는 주 공무원(Beamt) 또는 공공부문 계약직(Angestellte)으로 채용.
- 교육 과정 자체가 연방 또는 주 공무원 후보자 연수의 성격을 띠며, 이를 마치면 공무원으로 임용될 수 있는 자격을 갖추게 됨¹⁵⁵⁾ 공식적 아키비스트 교육과정은 공무원 신분으로 진행되거나 공무원으로 고용되는 것을 의미. 입학자는 일정 급여를 받으며 이론과 실무 교육을 받음.
- 주 또는 연방 정부 산하의 기록보관소 학교와 마르부르크 기록 보관소 학교(기록 과학 대학교, Archivschule Marburg)에서 진행되는 이중 정규 교육 프로그램 운영.¹⁵⁶⁾
- 마르부르크 기록 보관소 학교(기록 과학 대학교, Archivschule Marburg): 헤센 주 과학예술부 산하 기관으로 1949년 설립 이래 독일 기록관리 교육의 중심지 역할. 이 학교의 교육 과정과 훈련은 높은 평가를 받으며, 독일 연방 및 주립

151) <https://www.chartes.psl.eu/en/trainings/archiviste-paleographe>

152) <https://psl.eu/en/education/masters-degree-archives>

153) https://afz.lvr.de/de_1/fortbildungen_tagungen/archivausbildung/inhaltsseite_36.html

154) <https://www.bundesarchiv.de/karriere/duales-studium/archivinspektoranwaerter-in-gehobener-archivdienst/>

155) <https://www.ausbildung.de/berufe/duales-studium-archivdienst/>

156) <https://www.archivschule.de/ausbildung/der-weg-zum-archivar>

- 기록보관소에서 전문 기록관리자로 진출하는 데 필수적
- 고위 및 상급 기록 관리 직원 양성화에 특화
- 기록 보관소에서 실무 경험을 학교의 이론 과정으로 진행
- 교육은 총 2년(고위직) 또는 3년(중위직) 동안 진행되며, 1개 이상의 교육 기록 보관소에서 실습 및 기록 보관소 학교에서 전문 교육. 교육 기록 보관소에서 실습 과정을 거친 후, 마르부르크 기록 보관소에서 전문 연구 및 이론 과정 이수. 연수생은 수습 기간 동안 공무원으로 임용되며 연수생 급여를 받음. 연수 후 취업이 보장되는 것은 아님
- 대학 학위 소지자(역사학 또는 관련 분야 박사 학위 포함) 대상 2년제 고등 서비스 기록관리 교육 및 3년제 상급 서비스 프로그램 등. 12개월간 이론 과정 이수하고 기록관에서의 실무 과제를 병행하며, 최종적으로 국가 기록관리사 자격시험(Archivarische Staatsprüfung)을 통해 고급 기록관리직 진출
- 교육 내용은 평가, 보존, 역사 보조학 등 전통적 기록관리 기술과 디지털 기록 관리, 기록법 등 현대적 주제를 포괄
- 독일의 공식 아키비스트 교육은 공무원법에 따른 공무원 연수성격. 학위 수준과 직무 범위에 따라 고위, 중위, 초급으로 구분, 교육 과정 자체가 공무원 임용과 직접적으로 연계.
 - 고위 공무원(Höherer Dienst): 공공 아카이브 관리 자격. 역사학, 기록학, 고문서학 등 관련 전공 등 선호. 석사 학위 후, 주 또는 연방 정부 산하의 기록보관소 학교에서 1.5년~2년 동안의 전문 아키비스트 교육 과정(Archivreferendariat) 이수. 이 과정은 이론 교육과 실습을 병행
 - 상위 공무원(Gehobener Dienst): 일반적으로 학사 학위(Bachelor) 또는 이에 상응하는 전문 학위 필요. 응용과학대학에서 기록학 관련 학사 과정을 이수하거나, 주 또는 연방 정부 산하의 기록보관소 학교에서 3년간의 전문 교육을 받음
 - 중위 공무원(Mittlerer Dienst): 아카이브 실무 담당 직급. 고교 졸업 후, 마르부르크 기록보관소 학교(Archivschule Marburg) 등 기록관련 직업학교나 기관에서 2~3년의 직업 훈련. 주 또는 연방 정부 산하의 기록보관소 학교에서 3년간의 전문 교육을 받음. 또는 FH 포츠담¹⁵⁷⁾의 7학기 학사 과정 이수, 이 과정에는 1학기 실습 포함. 중위 공무원 교육 및 시험 과정은 주 차원의 법률에 엄격히 규정되어 있어 경로의 투명성과 안정성이 높음.
 - 초급 공무원: 직업 훈련 과정을 통해 진입하며 주로 보조 업무 수행

157) <https://www.fh-potsdam.de/en/study-further-education/degree-programs/archival-sciences-ma>

■ 일본

- 2009년 「공문서 등의 관리에 관한 법률(공문서 관리법)」 제정 이후 전문 인력 양성이 본격화되었음¹⁵⁸⁾
 - 공문서의 체계적 관리와 전문 인력 양성에 대한 내용을 담고 있음. 특히 아키비스트(기록관리 전문가) 양성에 대한 법적, 제도적 기반 마련, 실무 교육 및 자격제도를 통한 전문성 강화, 시행령 등을 통해 각 행정기관이 아키비스트를 양성하고, 직원 연수와 교육 프로그램을 실시하도록 규정. 특히 국립공문서관과 지방공공단체 등에서 역사고문서의 보존 및 이용을 위한 전문가 양성 강화정책을 검토하고 연구커리큘럼에 반영하도록 하고 있음
 - 1998년부터 전국의 국가 및 지방 공공 기록 기관 직원을 대상으로 교육 프로그램 운영
- 아키비스트 인증 제도(Archivist Certification)¹⁵⁹⁾: 일본 국립문서관(NAJ)는 역사적인 공문서와 기록물의 관리를 책임지는 전문가를 지원하기 위해 2020년부터 기록관리사(archivist) 인증 프로그램을 설립. 기록관리사 인증은 일본 국립문서관장이 공식 부여하며, 인증 신청자가 심사 과정을 거쳐 자격을 갖춘 것으로 인정될 때 수여되며 심사위원회는 외부 전문가로 구성되며, 지원서류를 심사
 - 심사 기준은 (1) 지식 및 기술 대학원 수준 기관에서 지정된 수업이나 교육 프로그램을 완료했을 것, (2) 근무 경력 아카이브 분야에서 3년 이상의 경력, (3) 연구 및 학습 석사 수준 교육을 마쳤고, 기록학 또는 기록 실무 관련 최소 한 건 이상의 연구 결과물 보유
 - 2021년 1월 1일 기준 190명의 NAJ 인증 기록관리사 선정
 - 선정된 기록관리사의 소속 유형별로는 가장 큰 집단은 국가 및 지방(도 및 시) 기록 기관 소속(110명), 그 외 박물관 및 도서관(22명), 지방정부(18명), 사립 대학 및 연구 기관(17명) 등이 있었음
 - 전형적인 NAJ 인증 기록관리사는 10년 이상의 경력을 가진 중견 전문가로, 기록 기관의 핵심 업무를 담당
 - 2009년, 국가 행정 기록의 관리에 관한 통일된 규칙과 역사적 공문서 기록물의 보존 및 이용에 관한 일반 규칙을 규정하는 공공문서 및 기록물 관리법 제정

158) 조혜전, 전연경, 일본국립국회도서관과 일본국립공문서관의 협력 방안에 관한 연구, 한국기록관리학회지, 17(2) 2017, pp.79-99

159) <https://www.archives.go.jp/english/archivists/>

- 기록관리사의 업무와 전문성을 정의한 "기록관리사 업무 및 역량 기준"을 마련하고, 대학원 교육과 교육 프로그램 과정에 기본 자료로서 광범위하게 활용하도록 함.
- 2008년 학습원 대학에 아카이브학 석사 과정(Graduate Course in Archival Science, Graduate School of Humanities, Gakushuin University)이 개설¹⁶⁰⁾¹⁶¹⁾
 - 아날로그·디지털 문서·기록의 수집·보존·이용 및 기록관리 전문인력 양성 목적. ‘아카이브 과학(archival science)’ 분야 연구·교육을 전담하는 대학원 과정으로 개설
 - 커리큘럼 특징: 이론과 실습(실무 경험) 통합, 다양한 강사(실제 아키비스트 등 포함), 디지털/하이브리드 환경 대응 교육 포함. 주요 과목은 아카이브 이론, 기록 및 문서 연구(일본의 전근대 및 근대 조직과 기록 시스템), 디지털 아카이브, 아카이브 관리 이론(현대적 아카이브 관리(시스템 설계, 평가, 정리 등), 관련 법적 문제, 기록 관리(Records Management), 자료의 보존과 보존 과학, 시청각 아카이브 등. 연구 능력 개발 및 실제 문제 해결 능력을 위한 아카이브학 세미나, 정리 및 기술 실습, 아카이브에서의 정보 기술 실습 등.
 - 석사과정 이후 박사과정을 통해 고위 아키비스트·기관 관리자·아카이브 과학 연구자로 진로가 설계되어 있음
 - NAJ의 아키비스트 인증제도 요건을 충족할 수 있는 교육과정

4) 경력 경로

■ 미국

- 학위 취득 외에 실무 경험이 매우 중요하므로 대학원 교육 중 또는 이후에 인턴십이나 자원봉사를 통해 컬렉션 관리, 연구, 전시 설계 경험을 쌓으면서 풀타임 직책으로 이동¹⁶²⁾
- 디지털 기록물 관리 역량을 입증하는 Society of American Archivists(SAA), Digital Archives Specialist Certificate(DAS)이 선호됨¹⁶³⁾ 전문 인증은 법적으로 필수 요건은 아니지만, 많은 아키비스트가 자발적으로 SAA(Society of

160) <https://www.gakushuin.ac.jp/univ/g-hum/arch/english/02kamoku.html>

161) arch-sci.gakushuin.ac.jp+1

162) <https://www.nationalarchives.gov.uk/archives-sector/careers-in-archives/starting-your-archives-career>

163) <https://www.missouristate.edu/Human/JobDescriptions/5201.htm>

American Archivists) 등 전문 협회에서 제공하는 인증(Certified Archivist, CA)을 취득하여 특정 분야의 전문성 입증

- 사서와 아키비스트는 목록 작성, 연구, 참고 서비스 등 관련 기술을 공유하므로 전환이 가능하여 사서에서 아키비스트로 전환하는 경우가 많음. 아키비스트는 전문적인 기록관리 교육과 역사적 기록물 및 문서 보존에 대한 실무 경험이 필요하며 이를 위해 기록학 교육 추가 이수, 도서관정보학 또는 기록관리학 석사 학위 취득 후 기록보관소에서 인턴십, 자원봉사 등을 통해 경험 후 전환¹⁶⁴⁾

■ 프랑스¹⁶⁵⁾

- 프랑스 내 공공아카이브 직무의 경우, 채용요건·시험·직무분류 등이 법령으로 정해져 있음¹⁶⁶⁾ 대부분 공무원 신분이며 경쟁 시험을 통해 임용¹⁶⁷⁾
 - 보존관(conservateur du patrimoine)이라는 직제로 국가공무원(fonction publique de l'État) 또는 지자체공무원(fonction publique territoriale) 체계 내에서 활동. 정부 기록 보관소(Archives nationales de France) 또는 중앙정부 산하 아카이브 서비스 등에서는 아키비스트가 공무원 시험을 거쳐 채용. 지자체 아카이브(시·도·구 차원)에서도 아키비스트는 지자체공무원으로 “기록보존/활용” 업무를 담당하는 지위(cadre d'emplois)에 속함
 - 그 외에 사기업, 비영리기관, 기록관리 전문회사에 취업

■ 독일¹⁶⁸⁾¹⁶⁹⁾

- 대부분 공무원법에 따른 공무원으로 교육 시스템과 직접적으로 연계되어 연방 또는 주 공무원(Beamt) 또는 공공부문 계약직(Angestellte)로 채용
- 독일 아키비스트 공무원(Beamtenstatus) 제도는 특정 하나의 법률이 아닌, 독일의 일반적인 공무원법(Beamtenrecht) 체계와 각 기록관(Archiv)이 소속된 정부기관의 법률에 따라 규정되며, 특히 아키비스트가 종사하는 업무의 법적 근거는

164) <https://librarysciencedegreesonline.org/how-to-become-an-archivist/>

165) <https://www.archivistes.org/la-fonction-publique-territoriale>

166) <https://www.legifrance.gouv.fr/loda/id/JORFTEXT000000721132>

167) <https://www.archivistes.org/>

168) <https://www.bundesarchiv.de/karriere/duales-studium/archivinspektoranwaerter-in-gehobener-archivdienst/>

169) <https://landesarchiv.hessen.de/ueber-uns/ausbildung-karriere/ausbildung/archivar-gehobener-dienst>

- 주로 연방이나 주 정부의 기록물 관리법(예: 연방 기록 보관소의 이용 및 보호에 관한 법률)에 명시되어 있으며, 해당 법률에 따라 기록관의 임무와 지위 보장
- 연방 기록 보관소의 이용 및 보호에 관한 법률¹⁷⁰⁾: 독일 연방기록관(Bundesarchiv)의 임무, 기록물의 관리 및 활용에 관한 사항을 규정하며, 연방 기록관 소속 아키비스트의 직무 수행의 근거
 - 독일 연방 공무원 관련 기본 법률 (일반 공무원 제도): 독일 공무원 제도 전반의 법적 근거는 연방(Bund) 및 각 주(Länder)의 공무원법에 명시되어 있으며, 아키비스트 역시 이 일반 법규의 적용을 받음
 - 주 공무원 지위 규제에 관한 법률 (Beamtenstatusgesetz - BeamtStG): 연방과 주 간의 공무원 관계에 대한 기본 틀을 규정한 법률로 아키비스트를 포함한 지방 및 주 소속 공무원의 신분, 임명, 권리와 의무 등의 기본 원칙을 규정
 - 아키비스트 직렬 관련 구체적인 규정: 학력 및 경력에 따라 고위직(Höherer Dienst), 상위직(Gehobener Dienst), 중위직(Mittlerer Dienst) 등으로 나뉘며, 각 직렬별 임용 및 직무 수행에 대한 구체적인 자격과 절차는 연방 및 주 차원의 경력 법규 및 각 기록관의 채용 규정에 따라 규정. 예를 들어, 독일 연방고용청(Bundesagentur für Arbeit)의 직업 정보 포털 BERUFENET에서는 "Beamt(er/in) - Archivdienst (mittl. Dienst)"와 같이 아키비스트의 직렬별 정보를 제공하고, 해당 직무에 요구되는 자격과 교육 내용을 명시하고 있음
 - 독일 시스템은 직무의 복잡도와 관리 책임을 학위에 따라 계층적으로 분배하며, 이는 기록 관리의 법적 증거적 기능을 극대화하고 안정적인 인력 수급을 보장하는 구조
 - 아카이브 수습직 등으로 채용되어 연방 아카이브(Bundesarchiv)나 주 아카이브(Landesarchiv)에 공무원으로 임용. 고위 관리직을 위한 마스터 프로그램(FH Potsdam)¹⁷¹⁾을 이수한 전문가는 아카이브 관리, 디지털 장기 아카이빙, 마케팅, 홍보 등 관리 및 프로젝트 관리 능력을 갖추고 공공 아카이브의 고위 공무원 자격을 얻게 됨

170) https://www.gesetze-im-internet.de/barchg_2017/

171) <https://www.fh-potsdam.de/en/study-further-education/degree-programs/archival-sciences-ma>

■ 일본

- 공문서 등 관리에 관한 법률(공문서 관리법)¹⁷²⁾ 시행과 함께 국립공문서관(NAJ, National Archives of Japan)¹⁷³⁾의 전문 직제가 생겼고, 이후 전문 인력 수요 증가 추세
 - 공문서 관리법은 기관 직원에게 “역사적 공문서 및 아카이브의 적절한 이관·보존을 보장하기 위한 지식·기능을 습득·향상시키기 위해” 훈련을 제공해야 함을 규정하였고, 공문서관 및 국가·지방정부 문서관리기관에서 “아키비스트”라는 직명 또는 역할이 보다 공식적으로 인식되기 시작
- **NAJ의 역량표준 문서**¹⁷⁴⁾¹⁷⁵⁾는 “아카이브 기관 및 문서생성기관이 채용·배치·교육·연수 시 아키비스트로서의 역할과 지식을 정리한 기본자원”이라고 규정하여, ‘자료 정리·보존’ 등 단일 기술적 작업에서 벗어나, 기록평가(appraisal), 설계(arrangement), 디지털자료관리, 이용자접근(provision), 아웃리치(outreach) 등을 수행할 수 있는 전문 인력이 요구됨을 표명
 - 아키비스트 필수 역량으로 관련 법규 및 제도에 대한 이해(「공공아카이브법」, 「공문서등의 관리에 관한 법률」 및 시행령 등의 숙지, 역사, 법학, 공행정, 정보공학 등과 같은 분야에 대한 기초적 지식, 아카이브 이론 및 방법론, 자료보존물 이해, 디지털화·전자기록·정보시스템 이해 등을 들고 있음
 - 문서 형태가 종이에서 전자·디지털로 급속히 전환됨에 따라, 기존의 전통적 문서관리·보존 업무에 더해 디지털포맷, 데이터베이스관리, 메타데이터 설계, 장기 디지털 보존전략 등이 아키비스트에게 요구되는 역량이 되었으며 이로 인해 해당 분야 인력 수요가 확대되고 있음
 - 국립공문서관은 정부 산하기관으로 일본 정부 행정기관 등이 보유한 중요 공문서(역사적 자료로서 가치 있는 행정문서 등)를 수탁, 보존하고 일반에 공개하는 기관. 다만, 전통적 국가공무원의 채용과는 구별되며 대체로 계약직 또는 비정규직 형태

172) <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/ja/laws/v>

173) <https://www.archives.go.jp/>

174) Standard of Tasks and Competencies for Archivists, National Archives of Japan, 2018.12.
<https://www.archives.go.jp/about/report/pdf/>

175) [archives.go.jp](https://www.archives.go.jp/)+1

5) 특징 및 동향

■ 미국

- 2021년 박물관 및 도서관 서비스 기관(IMLS)의 지원을 받아 미국기록관리사협회(SAA), 이타카 S+R, A*CENSUS II가 공동으로 아키비스트 6000명을 대상으로 한 설문조사¹⁷⁶⁾에서, 응답자의 대다수(81%)는 정규직으로 근무하며, 9%는 시간제로 근무. 근무 중인 응답자의 89%는 정규직이며, 정규직 응답자의 71%는 연봉제. 정규직 응답자의 대다수(61%)는 연간 40,000달러에서 79,999달러 사이의 소득. 시간제 응답자의 대다수(69%)는 연간 29,999달러 이하의 소득. 응답자의 대다수(86%)가 석사 이상의 학위를 보유. 4명 중 1명 이상(27%)은 두 개 이상의 학위를 취득
- 보수와 근무 조건은 고용 기관 규모와 성격에 따라 크게 달라짐
 - 미 노동통계국(BLS)에 따르면, 2023년 기준 아키비스트의 연봉은 하위 10%가 \$37,720, 상위 90%가 \$103,000 수준으로 광범위하게 형성되어 있음
- 주요 고용 지역으로는 뉴욕, 캘리포니아, 워싱턴, 메릴랜드 주가 있으며, 이는 연방 정부 기관이나 대형 대학 아카이브가 위치한 지역과 일치
 - 연방 정부 기관인 국립 기록 및 문서 관리국(NARA)¹⁷⁷⁾은 아키비스트, 아카이브 기술자 등 다양한 직군을 채용. NARA의 영구 인력 중 아키비스트 직군은 총 347명으로 구성되어 있으며, 이들은 국가 기록 보존 업무 수행

■ 프랑스

- 국가 또는 시, 도, 지역의 지방 공무원 제도 내에서 별도의 문화유산 보존 직군. 행정직과 분류하여 문화보존 직군으로 분류한다는 것은 프랑스 정부가 고도의 전문 영역으로 취급

176) <https://sr.ithaka.org/publications/acensus-ii-all-archivists-survey-report/>

177) <https://www.eeoc.gov/federal-sector/national-archives-and-records-administration-nara-0>

■ 독일

- 연방 기록원법(Federal Archives Act)¹⁷⁸⁾은 연방 기록원의 임무를 연방 기록 자료를 영구적으로 보존, 활용하고 학술적 목적을 위해 이용할 수 있도록 보장하는 것으로 명시. 이는 아키비스트의 역할이 단순한 기록 관리자를 넘어 국가의 역사적 기록물을 보존하고 접근성을 확보하는 국가의 법적 인프라의 핵심 요소임을 의미
- 공무원으로 연방 및 주 정부의 공문서 관리 시스템 내에서 법적 증거로서의 기록 확보 및 관리하는 역할을 함

■ 일본

- 법제화 이후 대학원 과정과 연계한 체계적 인력 양성 시스템 구축 논의가 활발

6) 정부 지원 정책 및 관련 프로그램

■ 미국

- 직접적인 공무원 양성 외에 다양한 방식으로 전문성 개발 지원
- NARA 내부 교육 시스템: 연방 기록 관리의 전문성을 높이기 위해 자체적인 훈련 자료 카탈로그와 온라인 학습 프로그램(Curriculum 2.0, ERA 2.0 eLearning)을 개발하고 제공. 특히 Records Management Instruction Support (ReMIS) 팀은 연방 기관들이 각자의 청중과 필요에 맞는 기록 관리 훈련을 설계하는 데 필요한 전문가 지원 제공
- 국립 디지털 보존 레지던시(NDSR)¹⁷⁹⁾: 미국 의회도서관(LC)이 박물관 및 도서관 서비스 연구소(IMLS)와 협력하여 설립한 전문성 개발 프로그램으로 연방 보조금 사업, 도서관 및 기록보관소의 인력 개발을 지원하며, 기관 역량 강화, 신진 전문가 양성 및 교육, 기록보관학 및 정보과학 분야의 학제 간 실천 발전에 중점을 둔 프로젝트를 우선 지원. 미국 전역의 주요 문화, 연구 및 정부 기관에서 진행되는 실무 중심 레지던시를 통해 차세대 디지털 보존 및 관리 전문가를 양성하는 것을 목표

178) <https://www.bundesarchiv.de/en/federal-archives/legal-basis/federal-archives-act/>

179) <https://www.digitalpreservation.gov/NDSR/>

- 도서관학, 기록학, 정보관리학 등 관련 분야의 석사 또는 박사 학위 취득자 중심으로 박물관, 기록관, 도서관, 데이터 저장소 등의 관련 기관에서 1년간 프로젝트에 참여
- 디지털 컬렉션 관리, 메타데이터 설계, 본디지 디지털 자료 보존 등. 국회도서관에서의 집중 몰입 워크숍으로 시작해 디지털 보존 이론, 표준, 메타데이터, 지속 가능성 관행을 학습한 후 전문가 멘토링 하에 프로젝트를 수행
- 대표 사례: Minneapolis Institute of Art (Mia) - Time-Based and Digital Media Art Preservation NDSR | Art 프로그램¹⁸⁰⁾의 일환으로 시간 기반 및 디지털 매체 예술 작품의 보존 프로토콜을 수립하고, 적합한 메타데이터 및 기록 관리 시스템을 개발함으로써 이를 통해 TBMA 컬렉션의 장기 접근성과 기술적 지속 가능성 강화

● 주요 성과와 영향¹⁸¹⁾¹⁸²⁾

- 전문 인력 배출: 레지던트 다수는 우수 기관의 디지털 큐레이터, 라이브러리 매니저, 보존 전문가로 진출
- 정책 및 표준화 기여: 메타데이터 설계, 포맷 마이그레이션, 접근 워크플로 등에서 기관별 표준이 마련되며 디지털 보존 거버넌스 개선에 기여
- 교육적 확산: NDSR Art 평가 보고서에 따르면 참여자의 75% 이상이 프로젝트 관리·협업·커뮤니케이션 역량을 향상시켰으며, 후속 프로그램 설계에도 반영

■ 프랑스

- 정부 및 전문 기관들은 전문성 유지를 위해 다양한 프로그램 운영
- 국립문화유산연구소(INP): 문화부 산하 기관으로 국제 기술 아카이브 연수 등 국제적 전문 인력 교류 및 훈련 지원
- 프랑스 아키비스트 협회(AAF): 전문 교육 센터를 통해 실무 중심의 지속적인 훈련 제공
 - 2026년 교육 카탈로그에는 디지털 기록 처리, Avenio(아카이브 소프트웨어) 사용법, 보존 프로젝트 관리, 사진 자료 관리 등 현업에 필요한 기술 과정들이 포함되어 있으며, 공무원 시험 대비 교육 또한 지원

180) <https://new.artsmia.org/art-artists/research/case-studies/preserving-mias-time-based-and-digital-media-art/>

181) <https://www.clir.org/wp-content/uploads/sites/6/2020/01/2019-NDSR-Art-Program-Assessment.pdf>

182) <https://www.dlib.org/dlib/may17/framow/05framow.html>

■ 독일

- 독일 문화재 보존 조정 기관인 Koordinierungsstelle für die Erhaltung des schriftlichen Kulturguts(KEK)는 독일에서 문화유산의 원본 보존을 위한 지원 프로그램 운영
- KEK-Modellprojektförderung¹⁸³⁾ 는 2010년부터 혁신적이고 모범적인 개별 프로젝트를 지원하는 모델 프로젝트 지원 제도. 이 프로그램은 문화재 보존과 관리에 있어 실험적이고 효과적인 방식을 시도하는 프로젝트들을 후원하여 문화유산 보존기술 발전에 기여
- BKM-Sonderprogramm¹⁸⁴⁾: 2017년부터 지속되고 있으며, 대량 산성화 제거, 보호포장, 손상 기록화 등 대량 처리 방식에 대한 지원을 집중적으로 제공. 특히 보존 작업이 체계적이고 대규모로 실행될 수 있도록 지원함으로써 보존 작업의 양적 확대에 기여
- 지식의 변화 - NEUSTART KULTUR 내 도서관 및 기록관을 위한 디지털 프로그램 (WissensWandel - Digitalprogramm für Bibliotheken und Archive innerhalb von NEUSTART KULTUR)¹⁸⁵⁾: 문화 인프라의 디지털 전환을 촉진하기 위해 시행된 대표적 연방 보조금 프로그램. 팬데믹 이후 문화 분야 회복 프로젝트 NEUSTART KULTUR 의 일환으로 추진. 도서관과 기록기관의 디지털 소통 역량을 구조적으로 강화. (2023년 6월 종료) 현재는 이를 기반으로 신규 상시 지원체계(KulturInvest , Digitalstrategie Kultur) 모색
 - 주관 기관: 독일 도서관 협회 (Deutscher Bibliotheksverband, dbv)
 - 재원 출처: 연방 문화·미디어청 (Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien, BKM)
 - 시행 기간: 2020년 11월 ~ 2023년 6월 (종료)
 - 총 예산: 약 2,420만 유로
 - 지원 단체: 공공·교회·사립 등 비국가 도서관, 아카이브, 관련 교육기관
 - 주요 내용: 디지털 콘텐츠 제작·보급 확대 (전자자료, 온라인 전시, 교육콘텐츠 등,

183) <https://portal.wissenschaftliche-sammlungen.de/FundingProgram/180939>

184) <https://www.restauratoren.de/kek-foerdermittel-fuer-2025-beantragen/>

185) <https://www.bibliotheksverband.de/>

새로운 정보 전달 포맷 개발 (라이브 스트리밍, 인터넷 아카이브 등), 디지털 장비 및 인프라 현대화 (스캐너, 서버, 소프트웨어), 인력 역량 강화 및 전문교육 프로그램 지원

- 총 751개 프로젝트 지원(공공도서관 443곳 포함)
- 주요 성과: 국가 전역에서 교육·문화 접근성 개선, 온라인 열람 시스템·디지털 학습 플랫폼 구축, 지역기록물의 장기 보존용 디지털화, 아카이브·도서관 간 협력 데이터 베이스(네트워크) 확대

■ 일본

- 일본 문화청의 박물관 소장 자료 디지털 아카이브 추진 사업(博物館収蔵資料デジタルアーカイブ推進事業)¹⁸⁶: 혁신적 박물관 기능 강화 사업(Innovate Museum 사업)¹⁸⁷의 일부로 박물관 소장 자료의 디지털 아카이빙을 추진하기 위한 공모 및 보조금 사업으로, 현장 인력의 디지털 제작과 운영 역량 강화가 목적. 디지털 아카이브를 국가 플랫폼인 문화유산 온라인, 재팬서치 등과 연결하여 정보 기반을 확충하고 다양한 검색 및 활용을 촉진하고자 함
 - 목적 및 내용: 미디어 및 자료의 디지털화가 아직 진행되지 않은 박물관을 대상으로 소장 자료의 디지털 아카이브 구축을 지원하여, 재난 대비를 위한 디지털 백업 기반을 마련
 - 지원 내역 및 조건: 보조금은 최대 2,000만 엔, 보조율 100%로 지원. 신규 디지털화와 데이터베이스화, 공개를 추진하는 박물관이 주요 지원 대상
 - 인력 역량 강화와 연계: 사업의 일환으로 현장 인력을 대상으로 한 디지털 제작, 데이터베이스 운영, 보존 처리 관련 교육과 연수를 포함하여 인력 역량 강화를 추진. 디지털 기술 활용 능력과 아카이브 관리 역량을 높임으로써 지속가능한 디지털 운영체계를 구축
- 디지털 아카이브 전략 2026-2030 - 국가 플랫폼 사업 Japan Search (‘デジタルアーカイブ戦略 2026-2030’) - ‘ジャパンサーチ’ 사업¹⁸⁸
 - 일본 내각부가 2025년 5월에 발표한 디지털 아카이브 추진의 중기 청사진으로, 공

186) https://biz.stayway.jp/hojyo_detail/49475/

187) <https://innovatemuseum.bunka.go.jp/cms/wp-content/themes/museum/assets/download/2025/250715.pdf?>

188) https://www.kantei.go.jp/jp/singi/titeki2/250603/siryou7.pdf?utm_source

- 공-민간-학술 연동형 디지털 생태계 구축 전략. 문화·학술 자료의 메타데이터 정비, 콘텐츠의 디지털화, 공동지식 기반 구축, 데이터 기반 연구 활성화 등이 목표
- 주요 내용: 메타데이터(썸네일 포함) 정리, 2D·3D 디지털화. 권리정보 및 조건 명시, 국제 협력 메타데이터 공개, 접근성 확대
 - 인재 육성 및 인식 제고: 전문 인력 확보와 기술 역량 강화 및 일반 국민 대상 디지털 아카이브 교육·홍보
 - 정부와 지방자치단체, 대학과 연구기관, 민간이 상호 협력하는 구조

5. 디지털 콘텐츠 전문인력

1) 직무 개요¹⁸⁹⁾¹⁹⁰⁾

- 디지털 콘텐츠 전문인력은 콘텐츠 마케팅 전문가 또는 디지털 콘텐츠 매니저 등 다양한 직명으로 불리며, 콘텐츠의 기획, 제작, 배포, 분석 및 최적화를 총괄하는 중심 역할 수행
- 홈페이지, 블로그, 소셜미디어 등의 게시물 작성, 마케팅 캠페인을 위한 콘텐츠 제작 및 관리 등 콘텐츠 기획 및 제작 업무
 - 홍보 및 커뮤니케이션 업무로는 방문객에게 정보 제고, 소셜미디어 관리, 홍보 자료 작성 및 배포 역할을 하기도 함
- 플랫폼 및 디지털 채널 운영 및 관리, 유지보수.

2) 핵심 역량

- 기술적/플랫폼 숙련도: 웹사이트 유지 관리 및 콘텐츠 관리 시스템(CMS)에 대한 숙련도, 사진, 영상 촬영 및 편집기술, 소셜 미디어 활용 능력, 기술 및 소프트웨어, 코딩과 AR,VR 등 최신 디지털 이용 숙련도

189) <https://www.springboard.com/blog/business-and-marketing/digital-marketing-manager/>

190) <https://dauphine.psl.eu/en/training/career-opportunities/digital-marketing-manager>

- 디지털 미디어 시장 관련 지식과 트렌드에 대한 이해
- 분석적 사고와 데이터 리터러시 요구됨. 최근에는 전통적인 마케팅 담당자를 넘어 성장 전략가의 역할을 수행하고 있 있음. 따라서 트래픽 증가, 참여도, 그리고 궁극적인 수익화(monetization)와 같은 성과를 데이터로 입증해야 하기 때문에 분석적 역량이 필수적으로 요구됨
- 예술적 이해와 실용적인 관리 기술(프로젝트 관리, 마케팅, 재정 등)의 융합을 요구하며 예술 경영이나 예술 행정 학위를 보유하는 경우가 많음
- 창의성과 커뮤니케이션, 데이터 분석, 사이버 보안과 함께 디지털 유창성(digital fluency), 외국어 능력

3) 교육 및 자격 관리

■ 미국

- 전공으로는 디지털 마케팅, 커뮤니케이션 등이 관련 있으며, 디지털 미디어 아트 또는 디지털 미디어 디자인 전공, 미술사 전공자 중 IT/미디어 복수전공을 하는 경우도 많음

■ 프랑스

- 마케팅, 경영, 디지털 커뮤니케이션 등 전공. 석사 이상 학위 선호
- 리옹 2대학 등에서 문화유산 디지털 전공 석사 과정 운영, 사립예술경영학교에도 디지털 문화중개 과정, 파리 1대학에 디지털, 미디어 및 영화 석사 과정이 개설되어 있음
- 리옹 2대학(Université Lumière Lyon 2)¹⁹¹⁾: 정보-커뮤니케이션 학사(Licence 3 Information-Communication) 내에 ‘Médiation scientifique, culturelle et numérique’ (과학·문화·디지털 매개)라는 트랙이 있음. ‘Master 1 Histoire de l’art / Patrimoine-Architecture-Mondialisation’ 같은 문화유산 관련 석사 1단계 과정이 있고, 여기에 “자료 정리, 해석, 문화유산의 보존·가치화” 같은 내용이

191) univ-lyon2.fr

포함되어 있음

- 리옹 3대학(Université Jean Moulin Lyon 3)¹⁹²⁾: “Master Patrimoine et Musée - Parcours Médiations culturelles et numérique” 과정에서 “문화유산/박물관 및 문화 매개 & 디지털”을 주제로 삼고 있고, 디지털 커뮤니케이션 및 매개(digital médiation) 역량, 도구 사용, 매체의 활용 등을 교육
- 사립 예술경영학교 및 디지털 문화중개 관련 프로그램: ICART(École de Management de la Culture et du Marché de l’Art)에서는 디지털 및 멀티미디어 틀을 포함한 문화·예술산업 교육을 제공하며 디지털화된 예술시장, 디지털 커뮤니케이션, 문화매개·중개(중개자 역할) 등을 포함한 교육내용이 포함
- 프로젝트 기반 실습, 디지털 매체 / 커뮤니케이션 도구 숙련, 문화기관·박물관 현장 연계, 디지털 콘텐츠 제작 및 매개 전략 등을 특징으로 함
- 박물관학, 미디어 커뮤니케이션 전공 후 실무에서 디지털 경험을 쌓음

■ 독일¹⁹³⁾

- 디지털 인문학, 커뮤니케이션 디자인 전공하거나 박물관학 등 미술 관련 전공자가 IT 관련 스킬을 습득
- 디지털 콘텐츠 창작, 디지털 미디어 매니저 석사 프로그램 등이 있음
- 학위만큼이나 실질적 역량을 보여주는 포트폴리오 구축이 구직에 결정적

■ 일본

- 미디어, 디자인 관련 학과나 정보 관련 학과
- 타마 미술 대학교에 정보 디자인학과의 미디어 아트 및 정보 디자인 과정, 무사시노 미술 대학에 조형학부 내에 디자인 정보학과에서 디지털 콘텐츠 관련 교육을 제공.
- 타마 미술 대학교(多摩美術大学)¹⁹⁴⁾: 정보디자인학부 내에 ‘Art & Media Course’ 및 ‘Interaction Design Course’ 운영. Art & Media Course는 미디어 아트, 컴

192) facdeshumanites.univ-lyon3.fr

193) <https://www.cbs.de/blog/content-creator>

194) <https://www.tamabi.ac.jp/en/academic-programs/interaction-design/>

퓨터 그래픽, 사운드 아트, 사진, 비디오, 애니메이션 등을 포함하며, 커뮤니티 아트 등을 다루며 석사 과정에서 정보디자인 전공 및 미디어아트 전공이 존재. 단순한 시각디자인이나 그래픽디자인이 아니라, 미디어 기술(인터랙션, 사운드, 영상 등)과 디자인이 만나는 교차영역을 다루며 이론과 실습과 프로젝트 중심으로 진행

- 무사시노 미술 대학(武蔵野美術大学)¹⁹⁵⁾: 정보 디자인 학부는 기존 미술·디자인의 틀을 뛰어넘어 정보아키텍처(information architecture)와 디자인을 결합해 새로운 창작영역을 구축하는 창의인재를 양성을 목표로 하고 있으며, 표현 디자인만이 아니라, 정보 구조나 분석, 의미의 형성까지 포함하는 교육을 위한 커리큘럼¹⁹⁶⁾

4) 경력 경로

■ 미국¹⁹⁷⁾198)199)

- 박물관, 갤러리, 작가 스튜디오, 그래픽 디자인 회사 등에서 인턴십을 통해 실무를 익히고, 소셜미디어 및 멀티미디어 프로젝트에 참여하면서 포트폴리오 구축
- Digital Content Specialist 또는 Content Marketing Specialist 로 시작하여, Content Marketing Manager 또는 Digital Content Manager 로 승진. 이후 Digital Strategy Specialist 또는 Director of Digital Marketing 와 같은 고위직 및 전략가 역할로 발전²⁰⁰⁾201)
- 경력을 쌓은 후 다양한 분야에서 디지털 콘텐츠 관리자, 디지털 마케팅 책임자, 아트 디렉터 등과 같은 책임자 지위로 전환
- 영화, 게임, 광고, 웹디자인, 엔터테인먼트 등 다양한 업종에서 활동하면서 전문성을 쌓음

195) <https://www.musabi.ac.jp/english/course/undergraduate/>

196) <https://www.musabi.ac.jp/english/course/undergraduate/di/curriculum/>

197) <https://www.wgu.edu/career-guide/business/content-marketing-specialist-career.html>

198) <https://careerfoundry.com/en/blog/digital-marketing/digital-marketing-salary/>

199) <https://research.com/careers/how-to-become-a-content-marketing-specialist-salary-and-career-paths>

200) <https://careerfoundry.com/en/blog/digital-marketing/digital-marketing-salary/>

201) <https://research.com/careers/how-to-become-a-content-marketing-specialist-salary-and-career-paths>

■ 프랑스²⁰²⁾

- 디지털 마케팅이나 커뮤니케이션 관련 전공 후 다양한 산업 내에서 디지털 마케팅이나 디지털 커뮤니케이션 담당자로 활동하다 미술관, 박물관 등 미술관련 분야로 이동하는 경우가 많음
- 상당수가 독립 컨설턴트 및 창업

■ 독일²⁰³⁾

- 출판사, 마케팅 커뮤니케이션 에이전시, 디자인 스튜디오, 기업 마케팅 부서 등에서 경력을 쌓은 후 미술 관련 분야로 이동하는 경우가 많음
- 정부 프로젝트의 계약직으로 참여하여 경험을 쌓은 후 취업

■ 일본²⁰⁴⁾²⁰⁵⁾²⁰⁶⁾

- 일반 직군에서 웹 디자이너, 그래픽 디자이너 등으로 활동하다 미술관련 분야로 이직하거나 미술관 내 큐레이터나 홍보 담당자가 디지털 전문성을 강화하여 담당

5) 특징 및 동향

■ 미국

- 전반적인 디지털 콘텐츠 관련 직무는 매우 높은 수요를 보임 특히 '디지털 마케팅 전문가'는 LinkedIn에서 '가장 수요가 많은 상위 10개 직업' 중 하나로, 약 86만 개의 일자리 기회가 있는 것으로 나뉨. 노동 통계국(BLS)에 따르면, 마케팅 분야 전체의 경력 기회는 2031년까지 10% 증가할 것으로 예상²⁰⁷⁾
- 디지털 분야 중요성이 커지면서 미술계에도 수요가 증가하는 직무. 특히 팬데믹

202) <https://dauphine.psl.eu/en/training/career-opportunities/digital-marketing-manager>203) <https://www.cbs.de/en/blog/content-creator>204) https://www.nettam.jp/career/detail.php?no=42951&utm_source205) https://jp.indeed.com/viewjob?jk=7140bea6aa808957&utm_source206) https://jp.indeed.com/viewjob?jk=7140bea6aa808957&utm_source207) <https://pce.sandiego.edu/digital-marketing-jobs/>

이후 미술관, 비영리 기관, 갤러리, 경매회사 등에서 고용이 증가하고 있음

■ 프랑스

- 디지털 인력에 대한 수요가 견고하며 미술관, 박물관 내에 디지털 콘텐츠 관련 직책이 증가하고 있음
 - 예를 들어, 파리 카르나발레 박물관의 경우 디지털 프로젝트 책임자를 두고, 전시의 멀티미디어 프로젝트를 구현하는 역할을 함. 디지털 미디어 콘텐츠(인터랙티브 키오스크, 전시 안내 앱) 개발, 온라인 플랫폼 개발, 소장품 디지털화 및 데이터베이스 관리 등의 업무를 담당.
 - 파리 뮤즈(Paris Musees) 산하 박물관의 디지털 프로젝트 담당자는 프랑스 공무원 A급 상당으로 간주 유사한 수준의 급여를 받음
- 한 사람이 다역을 맡는 경우가 많으나, 기관 내 핵심 전략부서로 인식되어 비교적 발언권이 높음

■ 독일²⁰⁸⁾

- 최근 급성장한 분야로, 대형 미술관이나 박물관에는 전담팀이 있으며, 중소 규모의 기관은 한두명이 여러 업무를 겸하는 경우가 많음
- 정부 차원의 ‘문화 디지털화’를 핵심 과제로 설정하여 연방 문화미디어청(BKM) 지원으로 진행된 프로젝트로 계약직 채용이 증가
- 디지털 혁신 공유 플랫폼이 운영되어 다양한 기관의 사례 연구와 자료가 공유되고, 전문가 교류가 활발
- 큐레이터나 홍보 담당자 수준의 급여
 - 디지털 콘텐츠 매니저의 평균 연봉은 73,248유로²⁰⁹⁾

208) <https://www.salaryexpert.com/salary/job/digital-content-manager/germany>

209) <https://www.salaryexpert.com/salary/job/digital-content-manager/germany>

■ 일본

- 미술관의 경우 다른 나라에 비해 덜 특화되어 있으나 최근 디지털 아카이브 및 온라인 홍보의 중요성이 커지면서 전담 인력을 두기 시작
- 일본 문화청이 주도하는 ‘문화예술 디지털 플랫폼’ 구축 사업으로 전국의 문화자료를 온라인으로 공개하면서 각 기관에서 디지털 관리자를 채용하기 시작
 - 디지털 플랫폼을 통한 문화콘텐츠 유통 활성화, 그리고 다양한 문화 정보를 통합 관리하여 국민과 해외에 일본 문화예술을 효과적으로 알리는 것이 목표
 - Art Platform Japan (APJ) : 일본 현대미술 분야 특화되어 전문적인 연구 인프라를 구축하고 국제 교류를 지원하는 프로젝트 및 포털 사이트. 현대 미술 자료 번역, 데이터베이스 구축 및 연구 포털 운영. 전문적 연구 자료 및 네트워크 구축에 중점
 - 문화정보 플랫폼 Culture NIPPON: 전국 각지의 문화 프로그램 정보를 수집, 인터넷상에서 관리. 문화예술 진흥을 위해 공연예술 지원, 예술문화진흥기금 운영, 전국의 문화 프로그램을 통합 관리. 이를 기반으로 하는 문화예술 포털 사이트 시범 운영. 2020 도쿄 올림픽을 계기로 시작되어 일본박람회와 같은 대형 문화프로젝트와 연계되어 일본 문화의 체계적 전개와 국가 브랜드 강화를 위해 추진
- 도쿄도 미술관, 모리미술관 등 대형 미술관은 웹 콘텐츠 담당자를 채용하여 다국어 웹사이트 운영, 소셜미디어 소통 등을 강화하고 있음
- 학예사가 겸임하거나 IT 업체에 위탁하는 경우가 많음

6) 정부 지원 정책 및 관련 프로그램

■ 미국

- 디지털 콘텐츠 전문가와 같은 전문 직무에 대한 인력 수요는 시장이 충분히 해결할 수 있다고 판단, 정부는 인력 시장의 구조적인 격차(저소득층 훈련, 첨단 기술 인프라 인력 부족)를 해소하는 데 집중하는 전략적 접근 방식을 취하고 있음
- 정부는 디지털 콘텐츠 전문인력 양성에 대해 시장 주도적인 간접 지원 모델을 취하고 있음.

- 연방 정부 차원에서 Digital.gov는 연방 기관이 우수한 디지털 서비스를 제공할 수 있도록 데이터 분석 사이버 보안 및 디지털 유창성과 같은 기술을 갖춘 교육 지원²¹⁰⁾

■ 프랑스

- 프랑스 정부는 DINUM(Direction interministérielle du numérique)²¹¹⁾을 통해 공공 서비스의 디지털 변혁을 주도. 이 기관은 사용자 리서치, 디자인, 콘텐츠, 접근성 전문가 등 다양한 디지털 인재를 공공 부문에 적극적으로 채용하여 정부 서비스의 질을 높이는 데 기여하고 있음
- 프랑스 문화부의 디지털 전환 관련 주요 보조금 프로그램은 문화유산과 창작물의 디지털화, 접근성 향상, 그리고 전문 인력의 기술 역량 강화가 목표로 대표적인 두 개의 프로그램을 운영.
- 국가 문화콘텐츠 디지털화·활용 프로그램 (Programme national de numérisation et de valorisation des contenus culturels, PNV)²¹²⁾: 프랑스 문화부가 주관하는 대표적 디지털화 지원 제도로, 문화유산·예술자원의 디지털 전환과 개방형 접근성 확대 지원.
 - 지원 대상: 공공기관(박물관, 도서관, 기록보관소, 지방자치단체 등), 비영리 단체, 연구기관
 - 지원 내용: 문화콘텐츠의 디지털화 및 재디지털화, 메타데이터 구축·저작권 정리 (“clairage des droits”), 오픈데이터·IIIF 활용 및 접근성 향상, 디지털 교육과 창의적 활용 프로젝트(3D 모델, 웹 포털, 애플리케이션 등)
 - 보조금 규모: 프로젝트 총비용의 최대 50%(DRAC/BnF 협력 시 80%까지 가능), 1건당 2,000~20,000유로
 - 특징: 지역 문화기관의 디지털 인프라 구축 강화, DRAC(프랑스 지역문화청)별 세부 지원 트랙 운영, 메타데이터 공개 및 온라인 접근 필수 (예: FranceArchives, Joconde 등)

210) <https://digital.gov/topics/professional-development>

211) <https://www.numerique.gouv.fr/rejoignez-nous/>

212) https://www.culture.gouv.fr/catalogue-des-demarches-et-subventions/appels-a-projets-candidatures/programme-de-numerisation-et-de-valorisation-des-contenus-culturels-pnv?utm_s

- 프랑스 2030 — 몰입형/메타버스 문화콘텐츠 프로젝트 (France 2030 — Culture immersive & Métavers)²¹³⁾: 프랑스 총리실 및 문화부가 관리하고, Bpifrance가 운영하는 국가혁신투자계획 France 2030의 일부로 몰입형 기술 (VR·AR·XR 등) 과 메타버스 기반 문화산업을 육성하는 것이 목표
 - 목적: 문화 분야에서의 혁신·디지털 전환 촉진, 새로운 기술 기반의 몰입형 경험 확산
 - 지원 대상: 기업, 문화기관, 스타트업, 연구기관
 - 지원 분야: 몰입형 전시·공연·교육 콘텐츠 제작, 메타버스 플랫폼 개발 및 배포, 3D 사운드, 영상 매핑, 가상 상호작용 기술 등, 기술·예술 융합 인력의 스킬 업·리스킬링
 - 주요 기관: 문화부, 인공지능·디지털 담당부, France 2030 사무국
 - 특징: 프랑스 문화산업의 국제 경쟁력 및 'French Touch' 브랜딩 강화, R&D·제작·배포·수출까지 '전 단계 연계형' 지원 구조, 민주적 접근성, 공공참여형 몰입 콘텐츠에 중점

■ 독일

- 디지털 전환 프로그램이나 중소기업 디지털화 프로젝트를 위한 보조금 지원으로 간접 지원²¹⁴⁾
 - 독일 대다수의 연방주들은 서비스 및 프로세스의 디지털화를 지원하는 프로그램을 운영. 주요 지원 대상은 중소기업 프리랜서, 스타트업 등이며, 연방주별로 자격 요건이 다소 차이 있음
- 주요 주별 프로그램²¹⁵⁾
 - 베를린 디지털 프리미엄(Berlin Digital Premium): 베를린 소재 중소기업의 디지털화 지원. 자사 내에서 디지털 혁신을 추진하고자 하는 중소기업은 최대 17,000 유로의 지원. 베를린 소재 중소기업, 프리랜서 및 자영업자 대상

213) https://www.info.gouv.fr/actualite/france-2030-annonce-des-20-premiers-laureats-du-dispositif-culture-immersive-et-metavers?utm_

214) <https://www.lexware.de/wissen/digitalisierung/uebersicht-landesfoerderprogramme-fuer-ihr-digitalisierungsprojekt/>

215) <https://www.lexware.de/wissen/digitalisierung/uebersicht-landesfoerderprogramme-fuer-ihr-digitalisierungsprojekt/>

- 브란덴부르크 혁신 바우처(BIG)-디지털: 브란덴부르크에 본사를 둔 중소기업을 대상 디지털화 디지털 혁신 및 교육 지원. 최대 550,000유로 보조금
- 바이에른주 디지털 보너스: 바이에른주 소재 중소기업 대상. 대상 디지털화 및 혁신 프로젝트 지원, 보조금 최대 10,000 유로(스탠다드), 최대 50,000 유로(플러스)

■ 일본

- 특정 고급 인력보다는, 디지털 리터러시를 사회적 기반 역량으로 간주, 기초 디지털 지식 및 협업 능력 개발에 중점²¹⁶⁾

216) https://www.digital.go.jp/policies/digital_human_resources

제3절 소결 및 시사점

1. 종합 분석

1) 전문인력 양성 시스템의 구조적 특징 비교

- 5개 직무와 4개 국가의 교차 분석을 통해 전문 인력 양성 시스템의 근본적 차이점과 공통점을 구조적으로 종합하고, 각 모델의 장단점을 평가
- 해외 국가들은 문화예술 환경의 특성과 정부의 개입 정도에 따라 크게 세 가지 구조적 패러다임을 보이며, 직무의 성격에 따라 요구되는 전문성 확보 경로가 명확히 분화되는 특징을 보임

2) 국가별 전문인력 양성 시스템 패러다임 비교 분석

■ 시장 주도형/경쟁 기반 모델 (미국)

- 미국은 세계에서 가장 큰 미술 시장과 미술 산업을 기반으로 하며, 다양한 직군의 수요와 공급이 시장 원리에 따라 활발하게 이루어짐. 이러한 환경에서 전문성 확보는 국가 주도보다는 민간의 자율 규제 및 인증 협회에 의해 좌우되는 것이 특징
- 정부의 개입은 직접적인 인력 양성보다는 전략적인 공공 투자에 초점. 경쟁형 보조금 프로그램을 통해 현직 전문가의 교육, 리더십, 조직 역량 강화를 지원.. 지원금에 동액 이상의 매칭 펀드를 의무화하여 기관의 자발적인 참여와 책임 있는 예산 집행을 유도.
- 중앙 정부가 직접 교육과 자격 관리를 통제하지 않는 대신, 민간 협회에 전문성 및 윤리 기준 제정 권한을 위임하고, 정부는 인력 시장의 구조적 격차나 혁신(예: 디지털 보존 NDSR)을 지원하는 표적화된 방식으로 개입함으로써 기관의 자율성과 혁신을 극대화하는 모델

■ 국가 주도형/엘리트 제도형 모델 - 프랑스

- 정부 주도의 문화예술 산업 정책을 활발히 펼치고 있으며, 문화유산을 국가의 핵심 자산으로 보고 전문 인력을 엄격하게 통제하고 엘리트화하는 것이 특징
- 보존수복가(INP 5년 집중 교육)와 아키비스트(ENC)와 같은 문화유산 관련 직군은 문화부 산하의 전문 고등 교육기관을 통해 경쟁 시험을 거쳐 선발되며, 석사(Bac+5) 수준의 학위가 요구. 이 경로는 공무원 또는 공공기관 고용으로 직결되어 높은 직업 안정성을 보장. 이러한 방식은 보존, 기록 관리 등 공공의 신뢰가 중요한 분야의 전문 인력을 국가의 통제 하에 훈련함으로써, 이들의 전문성(과학적 엄밀성)과 직업 윤리를 최고 수준으로 보장하고, 결과적으로 문화유산 관리의 공적 신뢰성(Fiduciaire)을 높이는 데 기여
- 미술품 감정 분야에서도 국가가 공인하는 자격 제도는 없으나, 사법경매사 제도와 인증감정사 제도를 통해 공적 권위를 확보하며, 감정 수요의 대부분이 드루오 경매를 통해 진행되는 등 미술품의 진위와 가치 평가가 공적 시스템 내에서 통합적으로 이루어지는 경향이 강함
- 정책적으로는 문화 기획 및 창업 역량 강화를 위해 인큐베이터/엑셀러레이터 등에 보조금을 지원하며, 대규모 국가 문화콘텐츠 디지털화 사업(PNV)과 몰입형 콘텐츠 지원 사업(France 2030) 등을 통해 인프라와 기술 역량을 동시에 강화

■ 이원적 공공 시스템 모델 - 독일

- 연방 및 주 정부 차원에서 문화예술 지원 정책을 활발히 펼치며 직무의 법적 중요도에 따라 공무원 시스템과 공적 인증 시스템을 이원적으로 운영
- 아키비스트 교육은 학위 수준에 따라 고위, 중위, 초급 과정으로 명확히 구분되며, 교육 과정 자체가 공무원 임용과 직접적으로 연계되어 기록 관리의 법적 증거적 기능을 극대화하고 안정적인 인력 수급을 보장
- 미술품 감정평가사의 경우, 상공회의소(IHK)를 통해 공적으로 임명되고 선서된 전문가 자격을 취득함으로써 법정 감정인으로 인정받을 수 있는 공신력 확보

- 공공 서비스 영역(아키비스트, 지자체 소속 아트 코디네이터)의 인력에게 공무원 신분이라는 높은 안정성을 제공하는 동시에, 민간 시장 영역(감정평가사)의 전문가들에게도 제3의 공신력 시스템을 부여하여, 전문 지식이 사법적 및 공적인 영역에서 통용되도록 보장하는 방식
- 보존수복가에 대해서는 대학 기반의 학술적 경로(B.A./M.A.)와 전통적인 장인 기술 전수를 강조하는 수공 복원가 경로를 모두 공식적으로 인정하는 독특한 이원 구조

■ 통합/큐레이터 중심 모델 - 일본

- 규모나 문화 등에서 국내와 가장 유사하여 중요한 시사점을 제공. 미술 전문 인력 구조 면에서는 기존의 학예원(큐레이터) 제도에 신규 전문 직무가 통합되거나 그 기반을 두는 경향을 보여 국내와 유사
- 아트 코디네이터와 감정평가사 등은 미술관법에 따른 학예원 자격을 기반으로 활동하며, 대학 학사 이상에 지정 전공 과목 및 일정 학점 취득이 필수 요건
- 이러한 학예원 중심의 인력 구조는 전문 직무의 독립적 성장을 제약할 수 있지만, 이를 보완하기 위한 체계적인 실무 훈련 시스템이 발달
- 최근에는 문화청 주도로 국가 차원의 디지털 아카이브 플랫폼(Japan Search) 구축 및 기관별 디지털화 사업을 추진하며 인프라 현대화와 인력 역량 강화를 동시에 유도하고 있음

3) 직무 특성별 전문성 확보의 제도적 구조 비교

■ 공공의 신뢰 및 무결성 관리 직군 - 보존수복가, 아키비스트

- 이 두 직군은 고도의 학술적 배경과 기술적 전문성을 요하며, 공공의 신뢰와 문화유산의 무결성 유지에 직접적 책임이 있음
- 보존수복가는 높은 수준의 학술적 전문성과 실무 경험을 요하며, 대학원 프로그램은 학제적 성격이 강해 입학 전 미술 관련 전공과 함께 화학 등 선수 과목 이수 필요

- 아키비스트는 전자기록 및 디지털 아카이빙의 등장으로 정보 기술 및 데이터 관리 전문가로 그 역량이 확장되고 있으며, 데이터베이스 구축과 유지를 통한 기록물 관리가 중요해지고 있음
- 신뢰, 책임감, 접근, 옹호, 다양성을 핵심 가치로 강조하며 대부분의 국가에서 학위 취득 외에 장기 인턴십이나 자원봉사를 통해 실무 경험을 필수적으로 요구

■ 시장 연동형 및 기술 융합 직군 - 미술품 감정평가사, 디지털 콘텐츠 전문인력

- 이 두 직군은 시장 동향에 민감하게 반응하며, 전문성 확보가 민간의 인증 또는 기술적 숙련도에 의해 좌우됨
- 미술품 감정평가사는 미술과 미술사에 대한 기본 지식은 물론, 시장 동향 파악, 역사적 맥락 이해, 그리고 가치 산정 방법론, 법적/윤리적 표준 준수가 핵심 역량.
- 디지털 콘텐츠 전문인력은 콘텐츠 기획, 제작, 배포, 분석 및 최적화를 총괄하는 역할을 수행하며, 웹사이트 유지 관리, 최신 디지털 기술 숙련도가 요구됨. 특히 트래픽 증가나 수익화와 같은 성과를 데이터로 입증해야 하므로, 분석 역량과 데이터 리터러시가 필수. 미국을 비롯해 관련 직군의 수요가 크게 증가하며 타 직군에 비해 높은 수준의 보수

■ 운영 및 관리 융합 직군 - 아트 코디네이터

- 단순 행정 지원을 넘어 창의적인 비전을 효율적이고 체계적으로 실현되도록 보장하는 운영 전문가로 예술적 이해와 함께 의사소통, 협업, 협상, 조정 등 소프트 스킬과, 예산 편성, 계약 관리 등 실용적인 경영 및 행정 실무 지식의 융합이 필수.
- 예술 행정, 예술 경영, 미술사 등의 석사 학위 소지자가 많으며, 인턴십이나 견습 프로그램을 통해 현장 경험을 쌓는 것이 결정적인 경력 경로

[표 4-6] 핵심 전문 직무별 진입 요건 및 전문성 기준 비교(국가별 공통 사항)

백문위	주요 학위	전문성 인증	규제 및 법적 요구 사항	경력 개발 특징
아트 코디네이터	예술경영/행정 석사	현장 경험 및 프로젝트 관리 능력, 리더십 트레이닝	규제 낮음	프로젝트 관리자에서 총괄 책임자로 전환
미술품 감정평가사	미술사 관련 학위	민간협회 인증	법적, 세무 등 공적 영역에서는 공신력 확보 중요	전문 분야별 세분화, 독립 컨설턴트로 활동
보존수복가	과학/보존학석사	국가 공인 학위(프랑스, 독일) 또는 경쟁적 대학원 프로그램(미국)	가역성 등 엄격한 윤리 및 과학적 검증	고도의 학술적/과학적 지식과 실무 기술의 결합
아키비스트	기록학/역사학	공무원 임용 자격(프랑스, 독일) 또는 전문협회 인증	법적 증거 보존 의무	디지털 기록 관리 및 시스템 구축 역량 요구 증가
디지털 콘텐츠 전문인력	커뮤니케이션/디지털 미디어	기술적 숙련도 및 포트폴리오	시장 트렌드에 따라 유연하게 변화, 데이터 리터러시 중요	사기업 등 시장 수요 높음

2. 주요 시사점

1) 미술 전문인력 양성 시스템의 패러다임 전환

■ 기존 학예사(큐레이터) 중심 인력 구조의 해체 및 세분화 전략

- 일본 사례에서 나타나듯이, 학예사 제도가 아트 코디네이터나 아키비스트, 디지털 콘텐츠 전문인력 등과 같은 신규 전문직의 역할을 포괄하게 되면, 각 직무가 요구하는 특화된 전문성이 희석될 수 있음
- 따라서 국내 미술 분야의 인력 구조를 기획·관리, 가치 평가, 보존·기록, 디지털·홍보 등 4대 핵심 축으로 분류하고, 각 축에 해당하는 직무에 대해 독립적인 직무 정의, 필수 역량, 교육 과정을 확립할 필요성이 있음
- 이를 통해 궁극적으로는 대학의 학위 과정 개편과 공공기관의 직무 분류 개정을 동시에 요구하는 구조적 전환을 꾀하여야 할 것임

■ 공공 부문 전문직의 고용 안정성 및 엘리트 양성 경로 제도화

- 프랑스와 독일은 보존수복가 및 아키비스트와 같은 문화유산 관리 전문가들을 국가 공인 엘리트 교육 경로와 직결시키거나, 공무원 신분을 통해 장기적인 근무와 높은 공적 신뢰를 확보하고 있음
- 국내에서도 국립/공립 미술관 및 기록관 소속 보존수복가 및 아키비스트를 별도의 공공 전문직군으로 분류하고, 공무원 또는 이에 준하는 안정적인 고용 체계로 전환할 필요가 있음.
- 특히 프랑스의 INP 모델을 참고하여 특정 대학원 과정을 인증하고 이 경로를 이수한 인력에게 공공 채용의 우선권을 부여함으로써 전문 인력의 질을 국가가 보장하는 방안 고려

■ 직무의 전문성 및 공신력 강화

- 미술품 감정평가사의 민간 인증 표준 확립 및 공적 활용 확대
 - 미술품 감정평가사는 미술사에 대한 지식 외에도 윤리적 실무 표준 준수와 법적 공신력이 핵심적인 활동 기반이며 미국(USPAP/IRS)과 독일(IHK 공인) 시스템은 이를 제도적으로 보장하고 있음
 - 국내에서도 정부가 민간 협회 활동을 지원하여 한국형 감정 실무 표준(교육, 윤리강령, 보고서 작성 기술)을 제정하도록 유도하고, 이 표준을 이수한 인력을 공인 자격자로 인정
 - 나아가 미국, 프랑스, 독일의 제도를 벤치마킹하여, 사법부(법원 감정인), 국세청(상속/증여세 평가), 관세청 등 공적 영역에서 이 공인된 전문가의 감정 결과를 우선적으로 활용하도록 함으로써 시장 신뢰도를 근본적으로 제고
- 아트코디네이터의 전략적 프로젝트 관리 역량 강화를 위한 견습 제도 도입 및 직역 내 전문인력 전환 위한 직군/직무 규정
 - 아트 코디네이터는 창의적인 아이디어를 실행 가능한 계획으로 전환하고 예산, 계약, 부서 간 조정을 총괄하는 운영 전문가로 성공적인 프로젝트 관리를 위해 예술경영/행정 대학원 과정에 프로젝트 기획, 예산/계약 관리, 협상 등 전략적 실무 과정을 필수로 포함하도록 교육 과정 개편이 필요

- 공공 미술 기관 및 비영리 단체에서 학위 취득 전후에 유급의 장기 견습을 의무화하여 실질적인 리더십과 운영 경험을 쌓도록 지원 필요
- 미술관이나 공공기관 등에서 활동하는 인력 풀 내에서 재교육을 통해 전문인력화하고 직군/직무로 규정
- 기술 융합 시대 핵심 역량인 아키비스트/보존수복가의 역량 확보 및 강화
 - 대학과 연계하여 보존수복가를 위한 재료 과학 및 첨단 분석 기법 교육 강화 및 국립 연구기관과 연계한 프로젝트 추진
 - 아키비스트의 경우, 미국 국립 디지털 보존 레지던시(NDSR) 모델을 참조하여 기록관, 박물관, 도서관 등이 협력하는 실무 중심 교육을 통해 신진 아키비스트에 실무 경험 제공
 - 프랑스와 독일처럼 국가 주도의 전문 교육 프로그램 운영 및 교육과 채용을 연계하는 방안 고려
- 디지털 콘텐츠 전문인력 양성을 위한 공공 기관의 프로젝트 추진
 - 디지털 콘텐츠 전문가는 시장 수요가 높고 연봉 수준이 높아 별도의 지원이 필요할 수 있으나 공공 기관이 인력의 경우 각 기관의 특성에 맞는 역량의 전문가 양성이 필요. 이를 위해 프로젝트 계약직 형태로 디지털 전문인력을 채용하여 실무의 기회를 제공
 - 일본의 Japan Search, 독일의 WissensWandel처럼 국가 차원의 문화예술 디지털 인프라 구축 사업을 추진하고, 이 사업과 연계하여 각 기관의 디지털 콘텐츠 전문 인력이 참여하고 역량을 강화

■ 정책 지원 모델의 다각화

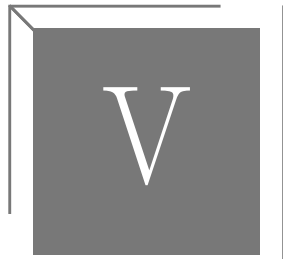
- 경쟁형 보조금 제도 도입을 통한 기관 자율 혁신 촉진
 - 미국 IMLS의 경쟁형 보조금 제도(21MP, Museum Empowered)는 기관의 자발적 리더십 개발 및 구조적 혁신을 촉진하는 효과적 모델.
 - 획일적 지원 방식 보다는 경쟁형, 목표 성과 기반의 프로젝트 보조금 제도 도입
 - 지원금 일부를 기관의 매칭 펀드로 의무화하여 책임 있는 예산 집행을 유도

● 문화 기획 및 창업 인큐베이팅 지원 강화

- 아트 코디네이터와 디지털 전문인력 등 프로젝트 기반 직군은 프리랜서나 창업가로 활동하는 경우가 많으므로, 이들의 시장 진입과 성장을 위한 구조적 지원 필요.
- 프랑스 문화부의 인큐베이터 지원 프로그램을 벤치마킹하여, 문화 기획 및 콘텐츠 창업자들을 위한 멘토링, 코칭, 마스터클래스 등을 제공하는 전문 인큐베이터/엑셀러레이터에 대해 장기적 형태의 교육컨설팅 또는 보조금 지원

● 국제 펠로우십을 통한 네트워크 강화

- 독일의 ‘Internationales Museum Fellowship’은 국제적 관점과 최신 방법론을 국내 조직에 이식하는 효과적인 방법으로 보임.
- 국내 국립 문화기관이 주도하여 보존 과학, 아카이빙, 기획 등 첨단 분야의 국제 전문가를 초빙하거나, 국내 전문 인력을 해외 선진 기관에 파견하는 장기 프로젝트 기반 펠로우십/레지던시 제도를 도입을 통해 국내 인력의 전문성뿐만 아니라 국제 네트워크 및 방법론을 빠르게 고도화할 수 있을 것임



미술 분야 전문인력 업계 종사현황 및 커리어패스 관련 조사 분석

제1절 조사 개요

제2절 기관/시설/업체의 인력 현황 및 주요 직무 분석

제3절 전문인력의 유입경로 및 주요 커리어패스 분석

제1절 조사 개요

1. 조사 배경 및 목적

- 미술 분야는 작품이 생산된 이후 전시·유통·판매 체계 중심으로 운영되고 있으며, 유통 구조의 변화 및 디지털 변환, 미술작품 소비자의 구매 행태 변화 등의 이슈로 계속해서 새로운 직무가 형성되고 있음
- 이에 따라, 최신 현황을 반영한 미술 분야의 인력 분포 및 수요 파악을 통해 전문인력 양성 지원계획을 수립하고자 관련 기관/시설/업체 및 전문인력을 대상으로 설문조사를 실시함

2. 조사 설계

[표 5-1] 조사 설계

구분	기관/시설/업체	전문인력(개인)
조사 대상	미술 분야 사업을 영위하고 있는 기관, 시설, 업체 등	미술 분야 종사 전문인력
표본수	210개	243명
조사 방법	구조화된 설문지를 활용한 온라인 조사	
조사 기간	2025. 9. 3. ~ 2025. 10. 17.	
조사 기관	(주)코리아리서치앤데이터	

3. 조사 내용

- 기관/시설/업체 조사의 설문 문항은 기관 내 전문인력 현황 및 채용 형태 중심으로 구성하였으며, 업종별 전문인력 수급 현황을 파악하여 전문인력 확보의 어려움, 채용 및 활용 경로, 교육·정책적 지원 수요를 종합적으로 분석함

[표 5-2] 조사 내용 - 기관/시설/업체

구분	내용
일반현황	-설립형태, 설립연도, 주 사업 업종
인력현황	-총 직원 수, 미술 분야 전문인력 수 -미술 분야 전문인력 현황 (주요 직무, 고용구분, 성별, 학력)
전문인력 채용 및 유입경로	-전문인력 채용 시 주요 활용 경로 -인턴 제도 운영 현황 (운영 여부, 인턴 기간, 연 평균 인원, 정규직 전환 여부) -전문인력 채용 시 주요 고려 조건 -현재 전문인력 부족 여부 및 해당 직무별 부족한 인원 수 -전문인력 채용 시 애로사항 -외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 경험 및 활용한 주된 이유
전문인력 교육 및 정책 수요	-미술 분야 전문인력 실무와 교육기관(대학 등)의 교육 간 차이에 대한 인식 및 그 이유 -미술 분야 전문인력 확보/운영과 관련해 필요한 지원 정책 -미술 분야 전문인력 관련 자유 의견

- 전문인력 조사의 설문 문항은 미술 분야 근무 전반에 대한 경험 및 의견 수렴을 중심으로 구성하였으며, 전공 및 미술 분야 유입경로, 교육 경험/성과 등을 종합적으로 고려하여 미술 분야 전문인력의 직종 유입 경로를 유형화하여 분석함

[표 5-3] 조사 내용 - 전문인력

구분	내용
응답자 특성	-성별, 출생연도, 거주 지역, 주요 활동 지역, 최종학력, 전공, 세부 전공 -현재 소속 유무, 현재 주 활동 업종
직무 유형 및 유입경로	-미술 분야 총 경력 -미술 분야 담당 직무 및 기간 (직무 경로) -현재 종사 중인 미술 분야 주요 직무 -미술 분야에 진입하게 된 경로 (최초 직무, 현재 직무) -현재 직무에 진입할 때 요구 조건 -향후 5년 내 새로운 직무 담당 여부 및 예상 직무 -미술 분야에서 최종 담당하기를 희망하는 직무
전문인력 교육 및 정책 수요	-입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 (프로그램, 교육 기간, 도움 정도 등) -입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 (프로그램, 교육 시기/기간, 도움 정도 등) -입직 이후 미술 분야 직무 교육을 수강하지 않은 이유 -미술 분야 진입 후 직무 수행을 위한 재교육 필요성 -현재 직무 능력 향상을 위해 가장 받고 싶은 교육 훈련 -현재 미술 분야 종사자에게 가장 필요한 교육 훈련 -미술 분야 전문인력으로서 커리어 구축 및 유지 시 애로사항 및 필요 지원 정책

4. 응답자 특성

[표 5-4] 응답자 특성 - 기관/시설/업체

구분		사례수(명)	비율(%)
전체		(210)	100.0
설립 형태	개인사업자	(106)	50.5
	영리법인/상법인	(34)	16.2
	비영리법인	(33)	15.7
	국가/지자체	(28)	13.3
	기타	(9)	4.3
설립 연도	1989년 이전	(13)	6.2
	1990~1999년	(22)	10.5
	2000~2009년	(38)	18.1
	2010~2019년	(93)	44.3
	2020년 이후	(44)	21.0
업종*	미술전시기획업	(151)	71.9
	미술 시설 운영업	(98)	46.7
	미술 유통업	(66)	31.4
	미술품 감정/수복업	(3)	1.4
	미술 교육업	(60)	28.6
	연구/출판/기록업	(33)	15.7
	홍보/마케팅업	(20)	9.5
	디지털/기술업	(8)	3.8
총 직원 수	1명	(63)	30.0
	2~4명	(87)	41.4
	5명 이상	(60)	28.6
전문 인력 수	1명	(96)	45.7
	2~4명	(87)	41.4
	5명 이상	(27)	12.9

* 업종: 해당 기관/시설/업체의 주 사업 업종을 복수로 집계하여, 업종별 사례수 합계는 전체 사례수보다 많음

[표 5-5] 응답자 특성 - 전문인력

구분		사례수(명)	비율(%)
전체		(243)	100.0
성별	남성	(59)	24.3
	여성	(184)	75.7
연령	20대 이하	(27)	11.1
	30대	(100)	41.2
	40대	(57)	23.5
	50대 이상	(58)	23.9
	무응답*	(1)	0.4
활동 지역	수도권	(151)	62.1
	충청권	(17)	7.0
	전라권	(27)	11.1
	경상권	(39)	16.0
	강원제주	(9)	3.7
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	26.7
	~대학원 석사 졸업	(164)	67.5
	대학원 박사 졸업~	(14)	5.8
전공	예체능 계열	(160)	65.8
	인문사회 계열	(76)	31.3
	공학 계열	(6)	2.5
	자연과학 계열	(1)	0.4
소속	기관 소속	(194)	79.8
	프리랜서	(38)	15.6
	기타***	(11)	4.5
주 활 동 업 종 **	미술전시기획업	(177)	72.8
	미술 시설 운영업	(67)	27.6
	미술 유통업	(50)	20.6
	미술품 감정/수복업	(6)	2.5
	미술 교육업	(59)	24.3
	연구/출판/기록업	(34)	14.0
	홍보/마케팅업	(29)	11.9
	디지털/기술업	(17)	7.0

* 연령 무응답은 결과 분석 파트에 제시하지 않음

** 업종: 해당 전문인력의 주 활동 업종을 복수로 집계하여, 업종별 사례수 합계는 전체 사례수보다 많음

*** 기타: 개인사업자, 개인 화랑, 스타트업 등

5. 미술 분야 업종 및 직무 구분

[표 5-6] 미술 분야 업종 및 직무 구분

업종	직무번호	직무명
미술전시기획업	1	전시기획자/큐레이터
	2	전시해설사
	3	프로덕션매니저
	4	상품기획자
	5	디자이너(도록, 홍보물디자인 등)
	6	아트 핸들러
	7	미술품 설치 전문가
	8	프로듀서
	9	아트 콘텐츠 프로듀서
	10	영상 크리에이터
미술 시설 운영업	11	대관담당자
	12	윈드레이저
	13	행정담당자
	14	소장품 관리자
	15	계약 담당자
	16	컨서베이터
	17	레지스트라
	18	에듀케이터
미술전시기획업/ 미술 시설 운영업 (공통)	19	코디네이터
	20	전시디자인 전문가
	21	홍보마케터
연구/출판/기록업	22	에디터
	23	아키비스트
	24	기자
	25	비평가
디지털/기술업	26	아트테크니션
	27	디지털 아트 전문가
	28	디지털 콘텐츠 매니저
미술 유통업	29	갤러리스트
	30	예술품중개인(딜러)
	31	경매사
	32	아트컨설턴트
	33	아트렌탈 코디네이터
	34	온라인 미술품 판매 관리자
미술품 감정/수복업	35	미술품 진위 감정가
	36	미술품 시가 감정가
	37	미술품 감정 조사 분석원
	38	과학적 분석가
	39	보존 전문가
	40	수복 전문가
미술 교육업	41	미술교육기획자/미술교육가

제2절 기관/시설/업체의 인력 현황 및 주요 직무 분석

1. 인력 현황

1) 전체

- 미술 분야 기관/시설/업체를 대상으로 인력 현황을 확인한 결과, ‘총 직원 수’는 평균 5.9명, ‘미술 분야 전문인력 수’는 평균 2.6명으로 분석되었으며, 대부분 5명 미만의 소규모 업체가 많은 것으로 조사됨
- 주 사업 업종별로 살펴보면, 미술 유통업(평균 1.9명)과 미술 시설 운영업(평균 2.3명), 미술전시기획업(평균 2.8명) 등의 ‘미술 분야 전문인력 수’가 특히 적었으며, 대부분 업종에서 평균 5명 미만으로 분석됨

[그림 5-1] 인력 현황

(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %, 명)



Q2. 귀 기관의 직원은 총 몇 명이고, 그 중 미술 분야 전문인력은 몇 명입니까?

[표 5-7] 인력 현황

(Base: 기관 전체, Unit: %, 명)

구분		사례수	총 직원 수					미술 분야 전문인력 수				
			1명	2~4명	5~9명	10명 이상	평균 (명)	1명	2~4명	5~9명	10명 이상	평균 (명)
전체		(210)	30.0	41.4	15.2	13.3	5.9	45.7	41.4	9.0	3.8	2.6
설립 형태	개인사업자	(106)	50.9	41.5	6.6	0.9	2.1	61.3	34.0	4.7	0.0	1.7
	영리법인/상법인	(34)	11.8	50.0	14.7	23.5	8.3	26.5	50.0	11.8	11.8	4.1
	비영리법인	(33)	12.1	36.4	33.3	18.2	7.8	30.3	48.5	18.2	3.0	3.3
	국가/지자체*	(28)	0.0	32.1	28.6	39.3	15.5	32.1	42.9	14.3	10.7	3.9
	기타*	(9)	11.1	55.6	11.1	22.2	4.4	33.3	66.7	0.0	0.0	2.1
설립 연도	1989년 이전*	(13)	23.1	53.8	7.7	15.4	7.5	69.2	23.1	0.0	7.7	2.8
	1990~1999년*	(22)	22.7	36.4	22.7	18.2	10.9	31.8	45.5	9.1	13.6	4.0
	2000~2009년	(38)	23.7	50.0	13.2	13.2	4.7	39.5	47.4	13.2	0.0	2.6
	2010~2019년	(93)	25.8	43.0	18.3	12.9	5.3	40.9	45.2	9.7	4.3	2.7
	2020년 이후	(44)	50.0	29.5	9.1	11.4	5.3	61.4	31.8	6.8	0.0	1.8
주 사업 업종	미술전시기획업	(151)	27.8	40.4	17.2	14.6	6.4	41.1	43.7	11.3	4.0	2.8
	미술 시설 운영업	(98)	21.4	55.1	14.3	9.2	4.8	40.8	50.0	8.2	1.0	2.3
	미술 유통업	(66)	56.1	36.4	3.0	4.5	3.5	65.2	28.8	4.5	1.5	1.9
	미술품 감정/수복업*	(3)	0.0	33.3	0.0	66.7	12.0	0.0	33.3	0.0	66.7	11.0
	미술 교육업	(60)	10.0	43.3	28.3	18.3	7.1	21.7	58.3	16.7	3.3	3.3
	연구/출판/기록업	(33)	12.1	51.5	18.2	18.2	6.5	24.2	51.5	21.2	3.0	3.4
	홍보/마케팅업*	(20)	25.0	35.0	30.0	10.0	8.1	40.0	40.0	15.0	5.0	3.5
	디지털/기술업*	(8)	12.5	37.5	25.0	25.0	7.4	12.5	62.5	12.5	12.5	4.5

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

2) 세부 인력 현황

- 응답 기관 내 미술 분야 전문인력의 주요 직무(1순위 기준)는 ‘미술전시기획’ 관련 직무가 62.8%로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘미술 시설 운영’(14.0%), ‘미술 교육’(7.8%) 관련 직무 등의 순임
- 전문인력의 주요 직무(1순위)를 기관의 주 사업 업종별로 살펴보면, 미술품 감정/수복업을 제외한 모든 업종에서 ‘전시기획자/큐레이터’ 직무의 전문인력 비중이 높았으며, 미술 유통업은 ‘갤러리스트’, ‘행정담당자’, 미술 교육업은 ‘미술교육기획자/미술교육가’, 홍보/마케팅업은 ‘계약 담당자’, ‘미술교육기획자/미술교육가’, 디지털/기술업은 ‘디자이너(도록, 홍보물디자인 등)’ 등이 뒤를 이음
- 한편, 미술품 감정/수복업은 ‘미술품 감정 조사 분석원’, ‘미술품 진위 감정가’의 비중이 높게 나타남
- 기관별 전문인력의 인력 특성을 살펴보면, ‘여성’(70.1%)의 비율이 ‘남성’(29.9%) 대비 높았고, 고용구분별로는 ‘상용 근로자’(60.6%), 학력별로는 ‘대학원 석사 이하’(52.6%)의 비율이 높게 나타남

[그림 5-2] 세부 인력 현황 - 주요 직무

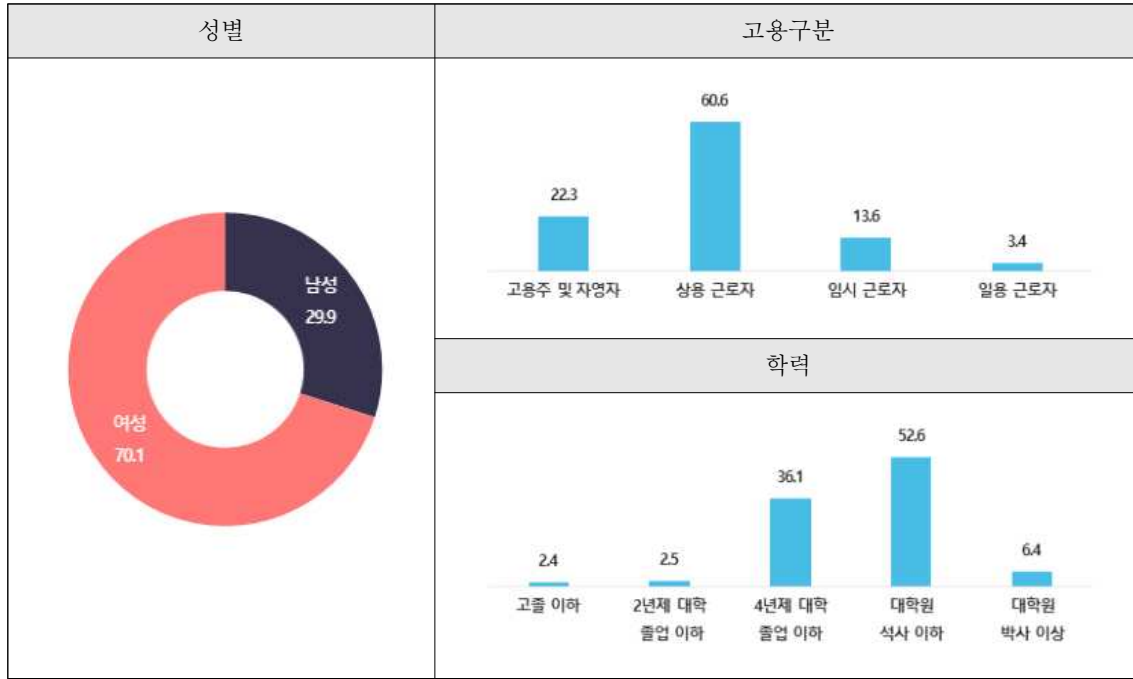
(Base: 기관별 전문인력 전체, N=551, Unit: %, 1순위 기준)



Q3. 귀 기관의 미술 분야 전문인력 현황에 대해 응답해 주십시오.

[그림 5-3] 세부 인력 현황 - 인력 특성

(Base: 기관별 전문인력 전체, N=551, Unit: %)



Q3. 귀 기관의 미술 분야 전문인력 현황에 대해 응답해 주십시오.

[표 5-8] 주 사업 업종별 세부 인력 현황 - 주요 직무(1순위)

(Base: 기관별 전문인력 전체, Unit: %)

구분	전체	미술 전시 기획업	미술 시설 운영업	미술 유통업	미술품 감정/수 복업	미술 교육업	연구/ 출판/ 기록업	홍보/마 케팅업	디지털/ 기술업
사례수	(551)	(422)	(222)	(127)	(33)	(199)	(113)	(69)	(36)
전시기획자/큐레이터	50.3	56.6	58.6	45.7	6.1	41.7	51.3	37.7	41.7
미술교육기획자/미술교육가	7.8	5.9	5.0	0.8	6.1	18.1	4.4	10.1	5.6
행정담당자	7.1	5.2	8.1	11.0	6.1	5.0	4.4	2.9	0.0
갤러리스트	4.4	4.7	5.0	16.5	0.0	3.0	5.3	8.7	0.0
아트 핸들러	3.6	4.0	0.0	3.9	0.0	7.5	0.0	2.9	0.0
코디네이터	2.7	3.1	4.1	2.4	0.0	3.0	7.1	0.0	0.0
전시해설사	2.5	2.8	4.1	0.0	0.0	4.5	1.8	1.4	0.0
디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	2.5	1.7	1.8	3.1	3.0	1.5	1.8	1.4	19.4
계약 담당자	2.4	2.4	0.5	7.9	3.0	1.0	0.0	13.0	0.0
에듀케이터	1.8	1.9	4.5	0.0	0.0	4.0	2.7	2.9	0.0
미술품 감정 조사 분석원	1.6	2.1	0.0	0.0	27.3	4.5	8.0	0.0	0.0
아트 콘텐츠 프로듀서	1.3	0.7	0.0	0.8	6.1	0.5	0.9	1.4	5.6
대관담당자	1.3	0.9	2.7	0.0	0.0	0.5	0.0	2.9	0.0
소장품 관리자	1.3	1.4	1.4	0.8	0.0	1.0	0.9	0.0	0.0
전시디자인 전문가	1.3	0.7	0.9	0.8	3.0	0.0	0.0	0.0	5.6
프로덕션매니저	0.9	0.9	0.9	0.0	3.0	0.5	0.9	1.4	0.0
홍보마케터	0.9	0.7	0.5	0.0	3.0	0.5	0.9	2.9	0.0
프로듀서	0.7	0.7	0.9	0.8	3.0	1.0	0.9	0.0	0.0
예술품중개인(딜러)	0.7	0.2	0.5	3.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
미술품 진위 감정가	0.7	0.5	0.0	0.0	12.1	1.0	1.8	0.0	0.0
아키비스트	0.5	0.7	0.5	0.0	0.0	0.5	2.7	4.3	5.6
미술품 시가 감정가	0.5	0.2	0.0	0.0	9.1	0.5	0.9	0.0	0.0
상품기획자	0.4	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	2.8
미술품 설치 전문가	0.4	0.2	0.0	0.0	3.0	0.0	0.0	0.0	0.0
에디터	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	1.8	2.9	5.6
디지털 콘텐츠 매니저	0.4	0.2	0.0	0.8	0.0	0.0	0.9	0.0	2.8
보존 전문가	0.4	0.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
수복 전문가	0.4	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0
영상 크리에이터	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0
레지스트라	0.2	0.2	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0
아트테크니션	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8
디지털 아트 전문가	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8
온라인 미술품 판매 관리자	0.2	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

[표 5-9] 주 사업 업종별 세부 인력 현황 - 주요 직무(1+2순위)

(Base: 기관별 전문인력 전체, Unit: %, 복수응답)

구분	전체	미술 전시 기획업	미술 시설 운영업	미술 유통업	미술품 감정/ 수복업	미술 교육업	연구/ 출판/ 기록업	홍보/ 마케팅 업	디지털/ 기술업
사례수	(551)	(422)	(222)	(127)	(33)	(199)	(113)	(69)	(36)
전시기획자/큐레이터	57.5	64.0	65.8	57.5	6.1	51.3	55.8	52.2	44.4
행정담당자	15.6	15.2	20.3	16.5	9.1	15.1	17.7	11.6	5.6
미술교육기획자/미술교육가	12.0	11.1	8.1	1.6	9.1	26.1	11.5	11.6	5.6
전시해설사	10.7	11.6	14.0	11.0	0.0	11.6	8.0	17.4	2.8
디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	10.2	10.7	12.2	11.0	3.0	6.0	7.1	5.8	25.0
코디네이터	7.6	9.2	7.7	5.5	0.0	8.5	15.0	0.0	0.0
소장품 관리자	6.9	8.3	8.6	1.6	0.0	7.5	8.0	2.9	0.0
갤러리스트	6.0	6.6	7.2	19.7	0.0	4.0	8.8	11.6	5.6
에듀케이터	4.9	5.7	9.0	0.0	0.0	11.6	6.2	7.2	0.0
상품기획자	4.7	3.8	3.2	9.4	0.0	2.0	0.9	11.6	2.8
아트 핸들러	4.0	4.3	0.5	5.5	0.0	7.5	0.0	2.9	0.0
계약 담당자	3.6	3.3	2.3	9.4	3.0	1.5	0.0	14.5	0.0
아트 콘텐츠 프로듀서	3.4	3.1	2.3	3.9	6.1	1.5	5.3	2.9	8.3
대관담당자	3.4	2.8	6.3	2.4	0.0	1.5	2.7	2.9	0.0
프로덕션매니저	2.9	3.3	2.7	2.4	3.0	1.5	4.4	7.2	2.8
홍보마케터	2.7	2.8	3.6	0.0	3.0	4.5	6.2	7.2	2.8
전시디자인 전문가	2.4	2.1	2.3	1.6	3.0	1.0	0.9	2.9	5.6
미술품 설치 전문가	2.2	2.4	0.9	5.5	3.0	0.0	1.8	2.9	0.0
미술품 진위 감정가	1.8	1.2	0.0	0.8	27.3	2.5	4.4	0.0	0.0
미술품 시가 감정가	1.8	1.2	0.0	0.8	27.3	2.5	4.4	0.0	0.0
프로듀서	1.6	1.9	2.3	0.8	3.0	2.5	1.8	1.4	0.0
디지털 아트 전문가	1.6	1.9	3.2	0.8	0.0	0.0	0.9	0.0	2.8
미술품 감정 조사 분석원	1.6	2.1	0.0	0.0	27.3	4.5	8.0	0.0	0.0
에디터	1.3	1.4	0.9	1.6	0.0	1.0	4.4	5.8	8.3
예술품중개인(딜러)	1.1	0.5	0.9	4.7	0.0	0.5	0.9	0.0	0.0
보존 전문가	1.1	0.9	0.5	0.0	9.1	1.0	1.8	1.4	0.0
영상 크리에이터	0.9	0.7	0.5	0.8	3.0	1.0	2.7	1.4	0.0
아키비스트	0.7	0.9	0.5	0.0	0.0	0.5	3.5	5.8	8.3
아트컨설턴트	0.7	0.7	0.9	2.4	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0
레지스트라	0.5	0.7	0.5	0.8	0.0	1.0	0.9	1.4	0.0
디지털 콘텐츠 매니저	0.5	0.2	0.0	0.8	0.0	0.0	0.9	1.4	2.8
비평가	0.4	0.5	0.9	0.0	0.0	0.0	0.9	0.0	0.0
온라인 미술품 판매 관리자	0.4	0.0	0.5	1.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
수복 전문가	0.4	0.0	0.0	0.0	6.1	0.0	0.0	0.0	0.0
아트테크니션	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8

[표 5-10] 주 사업 업종별 세부 인력 현황 - 주요 직무(1+2순위)

(Base: 기관별 전문인력 전체, Unit: %, 복수응답)

구분	전체	미술 전시 기획업	미술 시설 운영업	미술 유통업	미술품 감정/수 복업	미술 교육업	연구/출 판/기록 업	홍보/마 케팅업	디지털/ 기술업
사례수	(551)	(422)	(222)	(127)	(33)	(199)	(113)	(69)	(36)
전시기획자/큐레이터	60.3	67.1	70.7	60.6	9.1	52.8	56.6	53.6	44.4
행정담당자	21.8	21.8	32.9	18.1	9.1	21.1	28.3	17.4	5.6
미술교육기획자/미술교육가	17.6	18.2	13.5	2.4	12.1	36.7	15.0	13.0	5.6
전시해설사	16.5	18.2	17.1	22.0	0.0	16.1	10.6	33.3	5.6
디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	16.2	16.8	21.6	18.9	3.0	11.1	11.5	10.1	27.8
소장품 관리자	10.2	12.1	12.2	3.1	0.0	9.0	13.3	5.8	0.0
코디네이터	9.4	11.4	9.5	7.1	0.0	10.6	16.8	2.9	2.8
갤러리스트	9.1	10.4	9.5	27.6	0.0	4.0	8.8	24.6	5.6
상품기획자	7.6	7.1	6.3	11.8	0.0	5.0	4.4	15.9	2.8
에듀케이터	7.1	8.5	10.4	0.0	0.0	15.1	7.1	7.2	2.8
아트 콘텐츠 프로듀서	6.0	6.2	7.2	3.9	6.1	4.0	7.1	2.9	8.3
계약 담당자	5.8	5.9	5.4	11.0	3.0	3.0	1.8	15.9	0.0
대관담당자	5.6	5.0	9.9	3.1	0.0	4.0	6.2	5.8	2.8
홍보마케터	5.4	5.5	8.6	2.4	3.0	9.0	11.5	10.1	2.8
아트 핸들러	4.9	5.2	1.4	7.9	0.0	8.0	0.9	5.8	0.0
프로덕션매니저	4.7	5.2	4.1	3.9	3.0	3.5	5.3	7.2	2.8
전시디자인 전문가	3.8	3.8	5.0	1.6	3.0	3.5	2.7	5.8	5.6
미술품 설치 전문가	3.6	4.0	3.6	9.4	3.0	0.0	1.8	4.3	0.0
프로듀서	3.1	3.8	2.7	1.6	3.0	2.5	1.8	1.4	0.0
에디터	3.1	3.6	4.1	3.9	0.0	4.0	9.7	7.2	11.1
아트컨설턴트	2.5	2.8	3.6	7.1	3.0	2.0	7.1	1.4	2.8
영상 크리에이터	2.4	2.4	2.3	3.1	3.0	3.0	2.7	5.8	0.0
미술품 진위 감정가	2.4	1.7	0.0	1.6	33.3	3.5	6.2	0.0	0.0
예술품중개인(딜러)	2.2	1.4	1.8	9.4	0.0	1.0	1.8	1.4	0.0
미술품 시가 감정가	2.2	1.4	0.0	1.6	30.3	3.0	5.3	0.0	0.0
레지스트라	1.6	2.1	1.4	0.8	3.0	3.5	4.4	2.9	0.0
디지털 아트 전문가	1.6	1.9	3.2	0.8	0.0	0.0	0.9	0.0	2.8
미술품 감정 조사 분석원	1.6	2.1	0.0	0.0	27.3	4.5	8.0	0.0	0.0
아키비스트	1.5	1.7	1.4	0.8	0.0	2.0	5.3	7.2	8.3
비평가	1.1	1.4	0.9	0.0	3.0	1.0	2.7	0.0	0.0
디지털 콘텐츠 매니저	1.1	0.9	0.9	1.6	0.0	1.0	3.5	4.3	2.8
보존 전문가	1.1	0.9	0.5	0.0	9.1	1.0	1.8	1.4	0.0
온라인 미술품 판매 관리자	0.9	0.5	0.9	2.4	0.0	0.0	0.0	1.4	0.0
수북 전문가	0.5	0.2	0.0	0.0	9.1	0.5	0.9	0.0	0.0
펀드레이저	0.4	0.5	0.0	0.8	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0
컨서베이터	0.4	0.5	0.5	0.0	0.0	0.5	0.9	1.4	0.0
아트테크니션	0.2	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	2.8
아트렌탈 코디네이터	0.2	0.0	0.0	0.8	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

[표 5-11] 세부 인력 현황 - 고용구분, 성별, 학력

(Base: 기관별 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	고용구분				성별		학력				
			고용주 및 자영자	상용 근로자	임시 근로자	일용 근로자	남성	여성	고졸 이하	2년제 대학 졸업 이하	4년제 대학 졸업 이하	대학원 석사 이하	대학원 박사 이상
전체		(551)	22.3	60.6	13.6	3.4	29.9	70.1	2.4	2.5	36.1	52.6	6.4
설립 형태	개인사업자	(177)	48.0	36.7	13.6	1.7	40.1	59.9	6.8	4.0	29.9	50.8	8.5
	영리법인/상법인	(138)	15.9	75.4	7.2	1.4	26.8	73.2	0.7	1.4	60.9	34.8	2.2
	비영리법인	(108)	10.2	61.1	18.5	10.2	23.1	76.9	0.0	2.8	29.6	61.1	6.5
	국가/지자체	(109)	0.9	81.7	14.7	2.8	24.8	75.2	0.0	0.9	25.7	67.0	6.4
	기타	(19)	21.1	52.6	26.3	0.0	26.3	73.7	0.0	5.3	10.5	68.4	15.8
설립 연도	1989년 이전	(36)	16.7	77.8	2.8	2.8	22.2	77.8	5.6	5.6	11.1	69.4	8.3
	1990~1999년	(88)	18.2	75.0	5.7	1.1	38.6	61.4	2.3	1.1	60.2	31.8	4.5
	2000~2009년	(99)	17.2	58.6	18.2	6.1	27.3	72.7	3.0	2.0	27.3	63.6	4.0
	2010~2019년	(249)	22.5	61.0	13.7	2.8	30.5	69.5	1.6	2.4	32.1	57.0	6.8
	2020년 이후	(79)	35.4	38.0	21.5	5.1	25.3	74.7	2.5	3.8	44.3	40.5	8.9
주 사업 종	미술전시기획업	(422)	20.9	61.4	13.7	4.0	27.5	72.5	0.7	1.9	36.0	55.0	6.4
	미술 시설 운영업	(222)	23.4	59.9	16.2	0.5	32.9	67.1	1.4	2.3	27.9	60.4	8.1
	미술 유통업	(127)	41.7	50.4	7.1	0.8	26.0	74.0	7.1	2.4	44.1	41.7	4.7
	미술품 감정/수복업	(33)	9.1	87.9	3.0	0.0	15.2	84.8	0.0	0.0	27.3	69.7	3.0
	미술 교육업	(199)	16.1	54.8	23.1	6.0	28.1	71.9	0.0	3.0	33.2	56.8	7.0
	연구/출판/기록업	(113)	14.2	62.8	16.8	6.2	22.1	77.9	0.0	1.8	28.3	63.7	6.2
	홍보/마케팅업	(69)	15.9	66.7	14.5	2.9	15.9	84.1	0.0	1.4	42.0	52.2	4.3
디지털/기술업	(36)	11.1	69.4	16.7	2.8	27.8	72.2	2.8	2.8	44.4	50.0	0.0	
총 직원 수	1명	(63)	82.5	14.3	3.2	0.0	39.7	60.3	12.7	7.9	38.1	36.5	4.8
	2~4명	(169)	27.2	57.4	13.6	1.8	34.9	65.1	1.8	3.0	30.8	57.4	7.1
	5명 이상	(319)	7.8	71.5	15.7	5.0	25.4	74.6	0.6	1.3	38.6	53.3	6.3
전문 인력 수	1명	(96)	63.5	30.2	6.3	0.0	38.5	61.5	8.3	7.3	34.4	43.8	6.3
	2~4명	(218)	22.0	61.5	12.8	3.7	29.4	70.6	1.8	2.8	32.1	55.5	7.8
	5명 이상	(237)	5.9	72.2	17.3	4.6	27.0	73.0	0.4	0.4	40.5	53.6	5.1

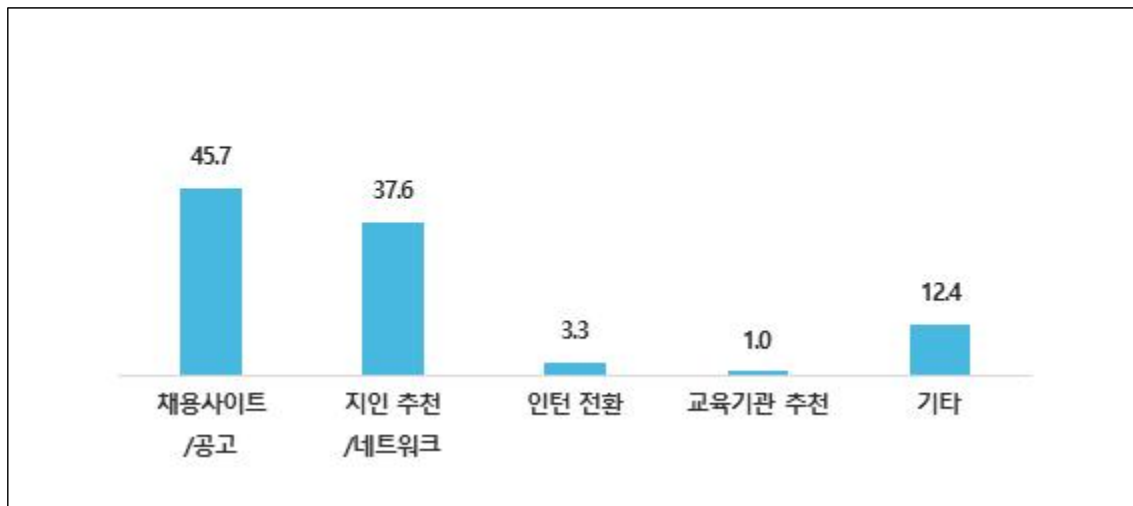
2. 전문인력 채용 및 유입경로

1) 전문인력 채용 시 주 활용 경로

- 전문인력 채용 시 주 활용 경로는 ‘채용사이트/광고’가 45.7%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘지인 추천/네트워크’(37.6%), ‘인턴 전환’(3.3%), ‘교육기관 추천’(1.0%) 순임
- 주 사업 업종이 미술 유통업인 경우 ‘지인 추천/네트워크’를 통한 전문인력 채용 비율이 상대적으로 높게 나타나, 타 업종과 차이를 보임
- 기타 의견으로는 ‘자체 홈페이지’, ‘1인 기업’ 등이 언급됨

[그림 5-4] 전문인력 채용 시 주 활용 경로

(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %)



Q4. 귀 기관에서 전문인력을 채용할 때 주로 활용하는 경로는 무엇입니까?

[표 5-12] 전문인력 채용 시 주 활용 경로

(Base: 기관 전체, Unit: %)

구분		사례수	채용사이트 /공고	지인 추천 /네트워크	인턴 전환	교육기관 추천	기타
전체		(210)	45.7	37.6	3.3	1.0	12.4
설립 형태	개인사업자	(106)	24.5	56.6	2.8	0.0	16.0
	영리법인/상법인	(34)	67.6	32.4	0.0	0.0	0.0
	비영리법인	(33)	63.6	12.1	6.1	6.1	12.1
	국가/지자체*	(28)	85.7	0.0	0.0	0.0	14.3
	기타*	(9)	22.2	44.4	22.2	0.0	11.1
설립 연도	1989년 이전*	(13)	46.2	15.4	7.7	0.0	30.8
	1990~1999년*	(22)	59.1	36.4	0.0	0.0	4.5
	2000~2009년	(38)	52.6	18.4	13.2	2.6	13.2
	2010~2019년	(93)	45.2	41.9	1.1	0.0	11.8
	2020년 이후	(44)	34.1	52.3	0.0	2.3	11.4
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	51.0	36.4	4.0	0.0	8.6
	미술 시설 운영업	(98)	51.0	32.7	3.1	0.0	13.3
	미술 유통업	(66)	22.7	57.6	4.5	0.0	15.2
	미술품 감정/수복업*	(3)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(60)	58.3	30.0	5.0	3.3	3.3
	연구/출판/기록업	(33)	57.6	33.3	3.0	0.0	6.1
	홍보/마케팅업*	(20)	55.0	30.0	5.0	0.0	10.0
	디지털/기술업*	(8)	37.5	62.5	0.0	0.0	0.0
총 직 원 수	1명	(63)	6.3	65.1	3.2	0.0	25.4
	2~4명	(87)	52.9	33.3	4.6	1.1	8.0
	5명 이상	(60)	76.7	15.0	1.7	1.7	5.0
전문 인 력 수	1명	(96)	26.0	50.0	2.1	1.0	20.8
	2~4명	(87)	56.3	29.9	5.7	1.1	6.9
	5명 이상*	(27)	81.5	18.5	0.0	0.0	0.0

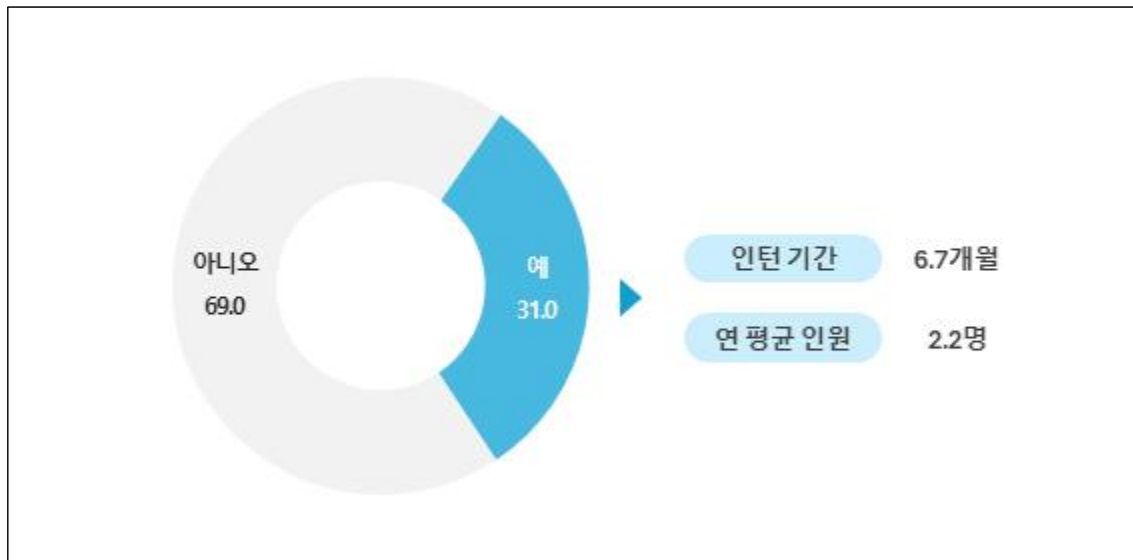
* 사례수 30 미만 해석 시 유의

2) 인턴 제도 운영 현황

- 인턴 제도를 운영하고 있는 기관은 31.0%로 조사되었으며, ‘인턴 기간’은 평균 6.7개월, ‘연 평균 인원’은 평균 2.2명으로 분석됨
- 설립형태별로 살펴보면, 법인 또는 국가/지자체의 인턴 제도 운영률이 높은 가운데, 특히 국가/지자체의 ‘인턴 기간’은 거의 1년으로 타 유형 대비 길었음
- 주 사업 업종별로는 연구/출판/기록업과 미술 교육업의 인턴 제도 운영률이 상대적으로 높았고, 전문인력 수가 많을수록 인턴 제도 운영률도 높아지는 경향을 보임
- 한편, 인턴 제도 운영 기관 중 46.2%는 인턴 기간 종료 후 정규직으로 전환도 하고 있는 것으로 나타남

[그림 5-5] 인턴 제도 운영 현황

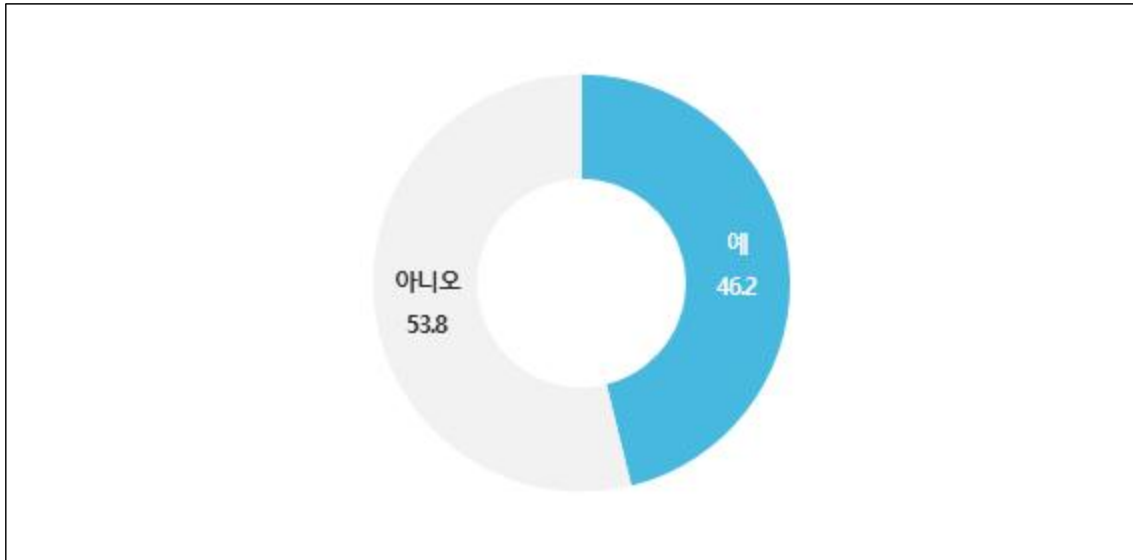
(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %, 개월, 명)



Q4-1. 귀 기관에서는 인턴 제도를 운영하십니까?
Q4-2. 인턴 기간 및 연 평균 인원은 몇 명입니까?

[그림 5-6] 인턴 제도 운영 현황 - 정규직 전환 여부

(Base: 인턴 제도 운영 기관, N=65, Unit: %)



Q4-3. 인턴 기간 종료 후, 정규직 전환을 하고 있습니까?

[표 5-13] 인턴 제도 운영 현황

(Base: 기관 전체, Unit: %, 개월, 명)

구분		사례수	예	인턴 기간 (개월)	연 평균 인원 (명)	아니오
전체		(210)	31.0	6.7	2.2	69.0
설립 형태	개인사업자	(106)	21.7	5.6	1.8	78.3
	영리법인/상법인	(34)	41.2	3.6	2.3	58.8
	비영리법인	(33)	42.4	7.2	2.5	57.6
	국가/지자체*	(28)	42.9	11.3	2.8	57.1
	기타*	(9)	22.2	10.0	1.0	77.8
설립 연도	1989년 이전*	(13)	23.1	4.0	4.7	76.9
	1990~1999년*	(22)	54.5	5.3	3.0	45.5
	2000~2009년	(38)	31.6	9.8	1.7	68.4
	2010~2019년	(93)	34.4	7.0	2.1	65.6
	2020년 이후	(44)	13.6	3.0	1.0	86.4
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	33.8	7.0	2.3	66.2
	미술 시설 운영업	(98)	33.7	8.3	1.9	66.3
	미술 유통업	(66)	30.3	4.1	1.6	69.7
	미술품 감정/수복업*	(3)	66.7	3.0	4.0	33.3
	미술 교육업	(60)	38.3	8.9	2.3	61.7
	연구/출판/기록업	(33)	42.4	8.5	1.8	57.6
	홍보/마케팅업*	(20)	40.0	7.9	2.1	60.0
	디지털/기술업*	(8)	50.0	5.3	1.8	50.0
총 직원 수	1명	(63)	12.7	3.4	1.6	87.3
	2~4명	(87)	29.9	6.9	1.4	70.1
	5명 이상	(60)	51.7	7.4	3.0	48.3
전문 인력 수	1명	(96)	17.7	4.4	1.9	82.3
	2~4명	(87)	37.9	8.1	1.6	62.1
	5명 이상*	(27)	55.6	6.3	3.9	44.4

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-14] 인턴 제도 운영 현황 - 정규직 전환 여부

(Base: 인턴 제도 운영 기관, Unit: %)

구분		사례수	예	아니오
전체		(65)	46.2	53.8
설립 형태	개인사업자	(23)	39.1	60.9
	영리법인/상법인	(14)	92.9	7.1
	비영리법인	(14)	50.0	50.0
	국가/지자체	(12)	0.0	100.0
	기타	(2)	50.0	50.0
설립 연도	1989년 이전	(3)	33.3	66.7
	1990~1999년	(12)	50.0	50.0
	2000~2009년	(12)	25.0	75.0
	2010~2019년	(32)	53.1	46.9
	2020년 이후	(6)	50.0	50.0
주 사 업 종	미술전시기획업	(51)	43.1	56.9
	미술 시설 운영업	(33)	30.3	69.7
	미술 유통업	(20)	60.0	40.0
	미술품 감정/수복업	(2)	100.0	0.0
	미술 교육업	(23)	30.4	69.6
	연구/출판/기록업	(14)	42.9	57.1
	홍보/마케팅업	(8)	25.0	75.0
	디지털/기술업	(4)	75.0	25.0
총 직원 수	1명	(8)	50.0	50.0
	2~4명	(26)	42.3	57.7
	5명 이상	(31)	48.4	51.6
전문 인력 수	1명	(17)	35.3	64.7
	2~4명	(33)	48.5	51.5
	5명 이상	(15)	53.3	46.7

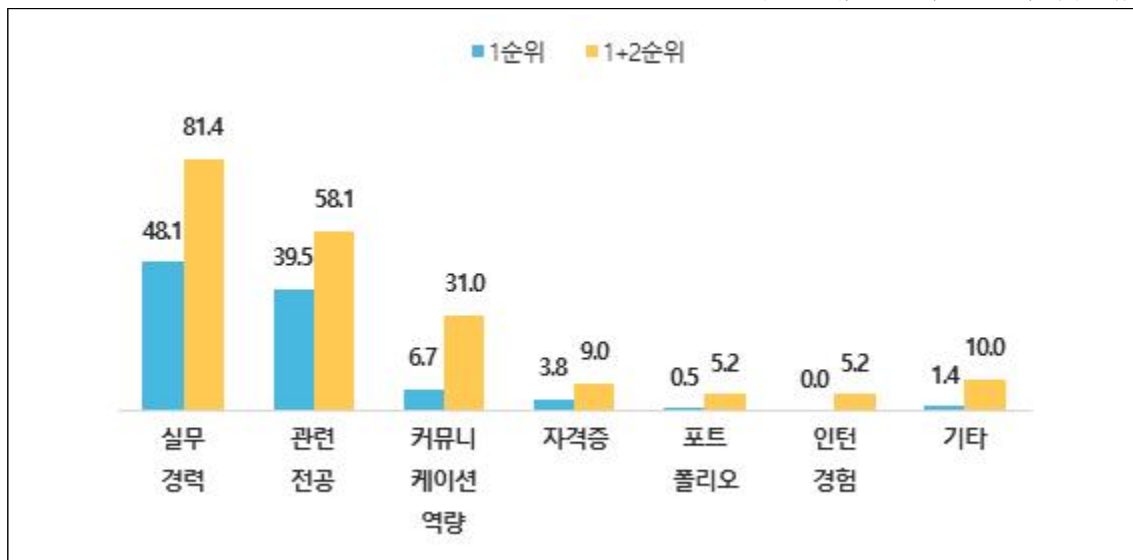
* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

3) 전문인력 채용 시 주요 고려 조건

- 전문인력 채용 시 고려 조건으로는 1순위 기준 ‘실무 경력’이 48.1%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘관련 전공’(39.5%), ‘커뮤니케이션 역량’(6.7%), ‘자격증’(3.8%) 등의 순임
- 전문인력 채용 시 고려 조건(1순위)을 업종별로 살펴보면, 미술 유통업은 ‘실무 경력’이라고 응답한 비율이 상대적으로 높았으나, 미술전시기획업과 미술 교육업은 ‘실무 경력’과 ‘관련 전공’을 응답한 비율이 비슷하게 나타났음
- 1+2순위 기준으로도 ‘실무 경력’(81.4%), ‘관련 전공’(58.1%), ‘커뮤니케이션 역량’(31.0%) 등의 순으로 유사한 결과를 보였으며, 기타 조건으로는 ‘근무 태도’, ‘인성/성품’ 등의 의견이 있었음

[그림 5-7] 전문인력 채용 시 주요 고려 조건

(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %, 복수응답)



Q5. 귀 기관에서 전문인력 채용 시 가장 중요하게 고려하는 조건은 무엇입니까? 중요하게 고려하시는 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

[표 5-15] 전문인력 채용 시 주요 고려 조건(1순위)

(Base: 기관 전체, Unit: %)

구분		사례수	실무 경력	관련 전공	커뮤니케이션 역량	자격증	포트폴리오	기타
전체		(210)	48.1	39.5	6.7	3.8	0.5	1.4
설립형태	개인사업자	(106)	49.1	34.0	10.4	3.8	0.9	1.9
	영리법인/상법인	(34)	58.8	35.3	5.9	0.0	0.0	0.0
	비영리법인	(33)	39.4	48.5	3.0	6.1	0.0	3.0
	국가/지자체*	(28)	32.1	60.7	0.0	7.1	0.0	0.0
	기타*	(9)	77.8	22.2	0.0	0.0	0.0	0.0
설립연도	1989년 이전*	(13)	61.5	23.1	0.0	0.0	7.7	7.7
	1990~1999년*	(22)	45.5	45.5	0.0	9.1	0.0	0.0
	2000~2009년	(38)	39.5	55.3	0.0	5.3	0.0	0.0
	2010~2019년	(93)	44.1	43.0	8.6	3.2	0.0	1.1
	2020년 이후	(44)	61.4	20.5	13.6	2.3	0.0	2.3
주사업종	미술전시기획업	(151)	43.7	44.4	6.6	3.3	0.7	1.3
	미술 시설 운영업	(98)	38.8	42.9	8.2	8.2	0.0	2.0
	미술 유통업	(66)	59.1	27.3	12.1	0.0	0.0	1.5
	미술품 감정/수복업*	(3)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(60)	43.3	45.0	5.0	6.7	0.0	0.0
	연구/출판/기록업	(33)	42.4	42.4	12.1	3.0	0.0	0.0
	홍보/마케팅업*	(20)	60.0	35.0	5.0	0.0	0.0	0.0
	디지털/기술업*	(8)	50.0	25.0	12.5	12.5	0.0	0.0
총직원수	1명	(63)	58.7	23.8	12.7	1.6	0.0	3.2
	2~4명	(87)	40.2	44.8	4.6	8.0	1.1	1.1
	5명 이상	(60)	48.3	48.3	3.3	0.0	0.0	0.0
전문인력수	1명	(96)	55.2	31.3	8.3	2.1	1.0	2.1
	2~4명	(87)	41.4	44.8	5.7	6.9	0.0	1.1
	5명 이상*	(27)	44.4	51.9	3.7	0.0	0.0	0.0

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-16] 전문인력 채용 시 주요 고려 조건(1+2순위)

(Base: 기관 전체, Unit: %, 복수응답)

구분		사례수	실무 경력	관련 전공	커뮤니 케이션 역량	자격증	포트 폴리오	인턴 경험	기타
전체		(210)	81.4	58.1	31.0	9.0	5.2	5.2	10.0
설립 형태	개인사업자	(106)	79.2	50.9	37.7	8.5	5.7	2.8	15.1
	영리법인/상법인	(34)	88.2	67.6	26.5	0.0	5.9	11.8	0.0
	비영리법인	(33)	66.7	60.6	33.3	21.2	6.1	3.0	9.1
	국가/지자체*	(28)	92.9	78.6	7.1	10.7	0.0	7.1	3.6
	기타*	(9)	100.0	33.3	33.3	0.0	11.1	11.1	11.1
설립 연도	1989년 이전*	(13)	100.0	38.5	23.1	0.0	7.7	0.0	30.8
	1990~1999년*	(22)	63.6	59.1	27.3	27.3	0.0	4.5	18.2
	2000~2009년	(38)	76.3	68.4	18.4	15.8	5.3	5.3	10.5
	2010~2019년	(93)	81.7	63.4	33.3	5.4	3.2	5.4	7.5
	2020년 이후	(44)	88.6	43.2	40.9	4.5	11.4	6.8	4.5
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	82.1	62.9	31.1	9.3	4.6	5.3	4.6
	미술 시설 운영업	(98)	80.6	65.3	27.6	14.3	2.0	3.1	7.1
	미술 유통업	(66)	83.3	47.0	39.4	0.0	6.1	7.6	16.7
	미술품 감정/수복업*	(3)	66.7	100.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(60)	83.3	58.3	33.3	11.7	5.0	5.0	3.3
	연구/출판/기록업	(33)	84.8	63.6	36.4	6.1	3.0	6.1	0.0
	홍보/마케팅업*	(20)	90.0	50.0	35.0	5.0	5.0	10.0	5.0
	디지털/기술업*	(8)	62.5	62.5	50.0	12.5	12.5	0.0	0.0
총 직원 수	1명	(63)	84.1	42.9	41.3	1.6	6.3	1.6	22.2
	2~4명	(87)	79.3	58.6	26.4	17.2	5.7	8.0	4.6
	5명 이상	(60)	81.7	73.3	26.7	5.0	3.3	5.0	5.0
전문 인력 수	1명	(96)	84.4	49.0	35.4	6.3	5.2	3.1	16.7
	2~4명	(87)	80.5	62.1	27.6	13.8	5.7	6.9	3.4
	5명 이상*	(27)	74.1	77.8	25.9	3.7	3.7	7.4	7.4

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

4) 전문인력 채용 현황

- 응답 기관의 54.3%는 현재 기관 내 전문인력이 ‘부족하다’고 응답함
- 세부 특성별로도 전반적으로 유사한 응답을 보인 가운데, 특히 미술 교육업에서 전문인력 충원에 대한 필요성이 높았음
- 전문인력이 부족하다고 응답한 기관의 경우, 해당 직무로는 ‘미술전시기획’ 관련 직무가 54.4%로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘미술 시설 운영’(33.3%), ‘미술 유통’(28.9%), ‘미술 교육’(24.6%) 관련 직무 등의 순임
- 주 사업 업종별로 직무별 전문인력 부족 현황(1순위 기준)을 살펴보면, 전반적으로 ‘전시기획자/큐레이터’에 대한 추가 수요가 가장 많았으며, 특히 미술 시설 운영업과 미술전시 기획업에서 높은 비중을 차지함
- 부족한 인원에 대해서는 전반적으로 1명 내외의 수준으로 분석됨

[그림 5-8] 전문인력 채용 현황

(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %)
(Base: 전문인력 ‘부족함’ 응답 기관, N=114, Unit: %, 복수응답)



Q6. 귀 기관에서는 현재 전문인력이 부족한 상황입니까?

Q6-1. 귀 기관에서 전문인력이 부족한 직무는 무엇입니까? *복수응답 가능

Q6-2. 귀 기관에서 직무별 전문인력이 부족한 순서대로 최대 3순위까지 부족한 전문인력 인원 수를 응답해 주십시오.

[표 5-17] 전문인력 채용 현황 - 부족 여부

(Base: 기관 전체, Unit: %)

구분		사례수	예	아니오
전체		(210)	54.3	45.7
설립 형태	개인사업자	(106)	45.3	54.7
	영리법인/상법인	(34)	55.9	44.1
	비영리법인	(33)	51.5	48.5
	국가/지자체*	(28)	85.7	14.3
	기타*	(9)	66.7	33.3
설립 연도	1989년 이전*	(13)	46.2	53.8
	1990~1999년*	(22)	59.1	40.9
	2000~2009년	(38)	57.9	42.1
	2010~2019년	(93)	46.2	53.8
	2020년 이후	(44)	68.2	31.8
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	57.6	42.4
	미술 시설 운영업	(98)	59.2	40.8
	미술 유통업	(66)	42.4	57.6
	미술품 감정/수복업*	(3)	66.7	33.3
	미술 교육업	(60)	73.3	26.7
	연구/출판/기록업	(33)	72.7	27.3
	홍보/마케팅업*	(20)	60.0	40.0
	디지털/기술업*	(8)	50.0	50.0
총 직 원 수	1명	(63)	46.0	54.0
	2~4명	(87)	56.3	43.7
	5명 이상	(60)	60.0	40.0
전문 인력 수	1명	(96)	52.1	47.9
	2~4명	(87)	55.2	44.8
	5명 이상*	(27)	59.3	40.7

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-18] 전문인력 채용 현황 - 부족한 직무

(Base: 전문인력 '부족함' 응답 기관, Unit: %, 복수응답)

구분		사례수	미술 전시 기획	미술 시설 운영	연구/ 출판/ 기록	디지털/ 기술	미술 유통	미술품 감정/ 수복	미술 교육
전체		(114)	54.4	33.3	20.2	18.4	28.9	12.3	24.6
설립 형태	개인사업자	(48)	50.0	22.9	12.5	16.7	41.7	6.3	10.4
	영리법인/상법인	(19)	52.6	15.8	21.1	21.1	36.8	5.3	10.5
	비영리법인	(17)	52.9	52.9	23.5	35.3	23.5	23.5	52.9
	국가/지자체*	(24)	66.7	50.0	33.3	8.3	4.2	25.0	41.7
	기타*	(6)	50.0	50.0	16.7	16.7	16.7	0.0	33.3
설립 연도	1989년 이전*	(6)	33.3	16.7	0.0	16.7	16.7	33.3	33.3
	1990~1999년*	(13)	53.8	38.5	23.1	23.1	46.2	15.4	30.8
	2000~2009년	(22)	77.3	45.5	13.6	22.7	27.3	27.3	36.4
	2010~2019년	(43)	46.5	34.9	27.9	11.6	25.6	9.3	16.3
	2020년 이후	(30)	53.3	23.3	16.7	23.3	30.0	0.0	23.3
주 사 업 종	미술전시기획업	(87)	59.8	34.5	21.8	14.9	29.9	14.9	25.3
	미술 시설 운영업	(58)	62.1	48.3	22.4	22.4	24.1	13.8	29.3
	미술 유통업	(28)	50.0	28.6	7.1	3.6	60.7	0.0	3.6
	미술품 감정/수복업*	(2)	50.0	0.0	0.0	50.0	0.0	100.0	100.0
	미술 교육업	(44)	52.3	47.7	31.8	25.0	22.7	15.9	38.6
	연구/출판/기록업	(24)	45.8	41.7	37.5	20.8	41.7	20.8	33.3
	홍보/마케팅업*	(12)	33.3	41.7	16.7	16.7	33.3	16.7	8.3
	디지털/기술업*	(4)	50.0	0.0	25.0	50.0	50.0	0.0	0.0
총 직원 수	1명	(29)	58.6	27.6	6.9	3.4	51.7	0.0	13.8
	2~4명	(49)	51.0	32.7	24.5	22.4	28.6	8.2	18.4
	5명 이상	(36)	55.6	38.9	25.0	25.0	11.1	27.8	41.7
전문 인력 수	1명	(50)	56.0	20.0	10.0	6.0	34.0	4.0	20.0
	2~4명	(48)	52.1	50.0	29.2	29.2	27.1	8.3	25.0
	5명 이상*	(16)	56.3	25.0	25.0	25.0	18.8	50.0	37.5

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-19] 주 사업 업종별 전문인력 채용 현황 - 부족한 직무(1순위)

(Base: 전문인력 '부족함' 응답 기관, Unit: %)

구분	전체	미술 전시 기획업	미술 시설 운영업	미술 유통업	미술품 감정/ 수복업	미술 교육업	연구/ 출판/ 기록업	홍보/ 마케팅 업	디지털/ 기술업
사례수	(114)	(87)	(58)	(28)	(2)	(44)	(24)	(12)	(4)
전시기획자/큐레이터	36.8	39.1	44.8	32.1	0.0	25.0	20.8	16.7	25.0
미술교육기획자/미술교육가	9.6	8.0	8.6	0.0	50.0	13.6	8.3	0.0	0.0
갤러리스트	7.9	8.0	5.2	25.0	0.0	2.3	12.5	8.3	25.0
행정담당자	5.3	6.9	10.3	3.6	0.0	11.4	4.2	8.3	0.0
소장품 관리자	4.4	4.6	3.4	3.6	0.0	4.5	4.2	16.7	0.0
예술품중개인(딜러)	4.4	5.7	1.7	10.7	0.0	4.5	12.5	16.7	0.0
디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	3.5	4.6	3.4	3.6	0.0	6.8	8.3	0.0	0.0
에디터	3.5	4.6	3.4	0.0	0.0	6.8	8.3	8.3	0.0
디지털 콘텐츠 매니저	3.5	1.1	1.7	0.0	0.0	2.3	4.2	8.3	25.0
아트 콘텐츠 프로듀서	2.6	2.3	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0
대관담당자	1.8	1.1	3.4	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
전시디자인 전문가	1.8	1.1	1.7	3.6	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
홍보마케터	1.8	1.1	1.7	3.6	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
아키비스트	1.8	1.1	1.7	3.6	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0
아트컨설턴트	1.8	1.1	1.7	7.1	0.0	2.3	4.2	0.0	0.0
온라인 미술품 판매 관리자	1.8	1.1	1.7	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
전시해설사	0.9	1.1	1.7	0.0	0.0	2.3	4.2	0.0	0.0
상품기획자	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	8.3	0.0
아트 핸들러	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
컨서베이터	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	2.3	4.2	0.0	0.0
레지스트라	0.9	1.1	1.7	3.6	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0
코디네이터	0.9	1.1	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
비평가	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
디지털 아트 전문가	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0
보존 전문가	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

[표 5-20] 주 사업 업종별 전문인력 채용 현황 - 부족한 직무(1+2순위)

(Base: 전문인력 '부족함' 응답 기관, Unit: %, 복수응답)

구분	전체	미술 전시 기획업	미술 시설 운영업	미술 유통업	미술품 감정/ 수복업	미술 교육업	연구/ 출판/ 기록업	홍보/ 마케팅 업	디지털/ 기술업
사례수	(114)	(87)	(58)	(28)	(2)	(44)	(24)	(12)	(4)
전시기획자/큐레이터	42.1	44.8	48.3	42.9	0.0	29.5	25.0	25.0	25.0
행정담당자	14.0	14.9	22.4	14.3	0.0	25.0	16.7	16.7	0.0
홍보마케터	12.3	14.9	20.7	17.9	0.0	13.6	12.5	8.3	25.0
미술교육기획자/미술교육가	10.5	9.2	10.3	0.0	50.0	15.9	8.3	0.0	0.0
디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	7.9	8.0	5.2	7.1	50.0	11.4	8.3	8.3	0.0
갤러리스트	7.9	8.0	5.2	25.0	0.0	2.3	12.5	8.3	25.0
소장품 관리자	7.0	6.9	5.2	3.6	0.0	9.1	8.3	16.7	0.0
전시해설사	6.1	8.0	6.9	3.6	0.0	4.5	4.2	0.0	0.0
디지털 콘텐츠 매니저	6.1	3.4	5.2	0.0	0.0	6.8	8.3	8.3	25.0
예술품중개인(딜러)	6.1	6.9	1.7	17.9	0.0	4.5	12.5	16.7	0.0
아키비스트	5.3	4.6	5.2	7.1	0.0	6.8	12.5	8.3	25.0
전시디자이너 전문가	4.4	3.4	5.2	3.6	0.0	2.3	8.3	0.0	0.0
에디터	4.4	5.7	5.2	0.0	0.0	6.8	12.5	8.3	0.0
아트 콘텐츠 프로듀서	3.5	3.4	1.7	3.6	50.0	2.3	4.2	0.0	25.0
에듀케이터	3.5	3.4	6.9	0.0	0.0	6.8	4.2	0.0	0.0
코디네이터	3.5	4.6	3.4	0.0	0.0	2.3	0.0	8.3	0.0
아트컨설턴트	3.5	2.3	5.2	10.7	0.0	4.5	8.3	8.3	0.0
온라인 미술품 판매 관리자	3.5	3.4	1.7	3.6	0.0	4.5	4.2	0.0	0.0
상품기획자	2.6	2.3	3.4	0.0	0.0	2.3	4.2	8.3	0.0
아트 핸들러	2.6	2.3	0.0	3.6	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
영상 크리에이터	2.6	3.4	3.4	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0
대관담당자	2.6	2.3	5.2	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
디지털 아트 전문가	2.6	0.0	1.7	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	25.0
아트렌탈 코디네이터	2.6	2.3	0.0	3.6	0.0	2.3	4.2	8.3	0.0
보존 전문가	2.6	3.4	3.4	0.0	0.0	2.3	0.0	8.3	0.0
프로덕션매니저	1.8	2.3	1.7	3.6	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
비평가	1.8	1.1	0.0	3.6	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
미술품 설치 전문가	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
펀드레이저	0.9	1.1	1.7	3.6	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0
계약 담당자	0.9	0.0	0.0	0.0	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
컨서베이터	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	2.3	4.2	0.0	0.0
레지스트라	0.9	1.1	1.7	3.6	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0
아트테크니션	0.9	1.1	1.7	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	0.0
미술품 진위 감정가	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
미술품 감정 조사 분석원	0.9	1.1	0.0	0.0	50.0	2.3	4.2	0.0	0.0

[표 5-21] 주 사업 업종별 전문인력 채용 현황 - 부족한 직무(1+2+3순위)

(Base: 전문인력 '부족함' 응답 기관, Unit: %, 복수응답)

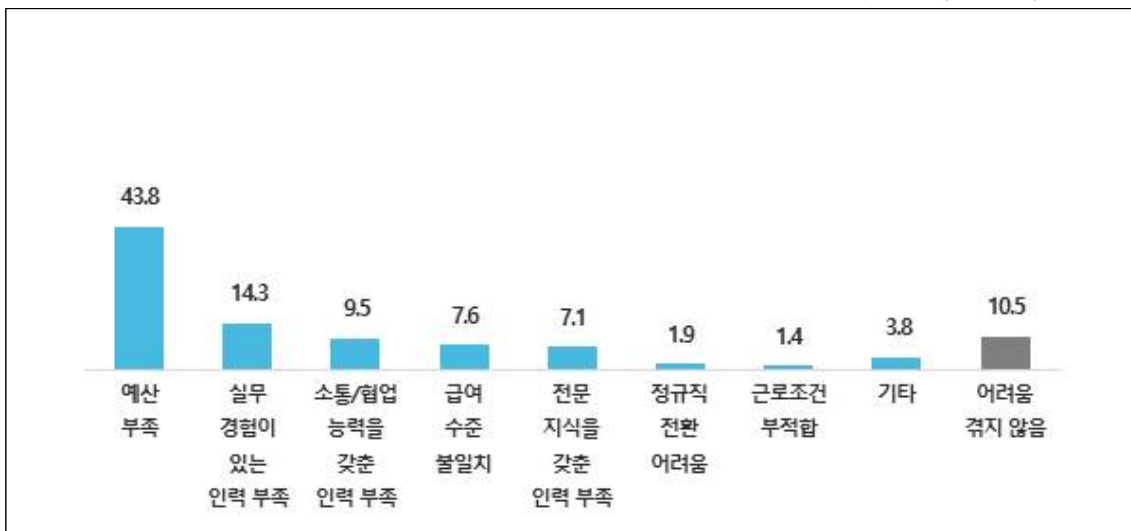
구분	전체	미술 전시 기획업	미술 시설 운영업	미술 유통업	미술품 감정/ 수복업	미술 교육업	연구/ 출판/ 기록업	홍보/마 케팅업	디지털/ 기술업
사례수	(114)	(87)	(58)	(28)	(2)	(44)	(24)	(12)	(4)
전시기획자/큐레이터	43.9	47.1	51.7	46.4	0.0	31.8	25.0	25.0	25.0
홍보마케터	21.9	24.1	32.8	32.1	0.0	25.0	20.8	33.3	50.0
행정담당자	16.7	18.4	25.9	17.9	0.0	25.0	16.7	16.7	0.0
미술교육기획자/미술교육가	16.7	16.1	19.0	0.0	100.0	22.7	20.8	8.3	0.0
디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	14.9	17.2	10.3	17.9	50.0	18.2	12.5	16.7	0.0
갤러리스트	13.2	13.8	10.3	32.1	0.0	4.5	20.8	16.7	25.0
전시해설사	8.8	10.3	10.3	7.1	0.0	9.1	4.2	0.0	0.0
소장품 관리자	8.8	9.2	8.6	3.6	0.0	11.4	12.5	16.7	0.0
디지털 콘텐츠 매니저	8.8	4.6	8.6	3.6	0.0	11.4	12.5	8.3	25.0
전시디자인 전문가	7.9	8.0	8.6	3.6	0.0	9.1	12.5	0.0	0.0
아키비스트	7.0	6.9	8.6	7.1	0.0	11.4	20.8	8.3	25.0
예술품중개인(딜러)	7.0	8.0	3.4	17.9	0.0	4.5	16.7	16.7	0.0
에듀케이터	6.1	4.6	8.6	3.6	0.0	11.4	4.2	0.0	0.0
아트컨설턴트	6.1	4.6	5.2	21.4	0.0	4.5	8.3	8.3	0.0
아트웍탈 코디네이터	5.3	5.7	1.7	7.1	0.0	6.8	8.3	16.7	0.0
상품기획자	4.4	4.6	5.2	0.0	0.0	2.3	4.2	8.3	25.0
아트 콘텐츠 프로듀서	4.4	4.6	1.7	3.6	50.0	4.5	4.2	0.0	25.0
대관담당자	4.4	3.4	6.9	3.6	0.0	4.5	0.0	8.3	0.0
코디네이터	4.4	5.7	5.2	0.0	0.0	4.5	4.2	8.3	0.0
에디터	4.4	5.7	5.2	0.0	0.0	6.8	12.5	8.3	0.0
온라인 미술품 판매 관리자	4.4	3.4	1.7	7.1	0.0	4.5	4.2	0.0	0.0
프로덕션매니저	3.5	4.6	3.4	7.1	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
영상 크리에이터	3.5	3.4	5.2	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	0.0
디지털 아트 전문가	3.5	0.0	1.7	0.0	0.0	4.5	0.0	0.0	25.0
아트 핸들러	2.6	2.3	0.0	3.6	0.0	2.3	0.0	0.0	0.0
미술품 설치 전문가	2.6	2.3	1.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
비평가	2.6	2.3	0.0	3.6	0.0	4.5	4.2	0.0	0.0
보존 전문가	2.6	3.4	3.4	0.0	0.0	2.3	0.0	8.3	0.0
계약 담당자	1.8	0.0	1.7	0.0	0.0	2.3	4.2	0.0	0.0
레지스트라	1.8	2.3	1.7	3.6	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0
아트테크니션	1.8	1.1	1.7	0.0	0.0	0.0	4.2	0.0	25.0
펀드레이저	0.9	1.1	1.7	3.6	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0
컨서베이터	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	2.3	4.2	0.0	0.0
미술품 진위 감정가	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
미술품 시가 감정가	0.9	1.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
미술품 감정 조사 분석원	0.9	1.1	0.0	0.0	50.0	2.3	4.2	0.0	0.0

5) 전문인력 채용 시 애로사항

- 전문인력 채용 시 애로사항으로는 ‘예산 부족’이 43.8%로 가장 높았으며, 다음으로 ‘실무 경험이 있는 인력 부족’(14.3%), ‘소통/협업 능력을 갖춘 인력 부족’(9.5%), ‘급여 수준 불일치’(7.6%), ‘전문 지식을 갖춘 인력 부족’(7.1%) 등의 순임
- 세부 특성별로 살펴보면, 설립형태가 비영리법인, 개인사업자이거나 직원 수가 적을수록 ‘예산 부족’에 대한 어려움이 타 집단 대비 많았음
- 반면, 응답 기관 10개 중 1개(10.5%)는 전문인력 채용 시 어려움을 겪지 않은 것으로 나타남
- 기타 의견으로는 ‘지리적 조건’, ‘출퇴근 교통문제’, ‘기관 정원 제한’ 등이 언급됨

[그림 5-9] 전문인력 채용 시 애로사항

(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %)



Q7. 귀 기관에서 전문인력 채용 시 어려움을 겪은 주된 이유는 무엇입니까?

[표 5-22] 전문인력 채용 시 애로사항

(Base: 기관 전체, Unit: %)

구분		사례수	예산 부족	실무경 험이 있는 인력 부족	소통/ 협업능 력을 갖춘 인력 부족	급여 수준 불일치	전문 지식을 갖춘 인력 부족	정규직 전환 어려움	근로 조건 부적합 (근무 시간, 복지 등)	기타	어려움 겪지 않음
전체		(210)	43.8	14.3	9.5	7.6	7.1	1.9	1.4	3.8	10.5
설 립 형 태	개인사업자	(106)	47.2	12.3	6.6	8.5	8.5	0.0	2.8	1.9	12.3
	영리법인/상법인	(34)	38.2	20.6	20.6	8.8	2.9	0.0	0.0	0.0	8.8
	비영리법인	(33)	48.5	12.1	9.1	6.1	6.1	0.0	0.0	6.1	12.1
	국가/지자체*	(28)	32.1	21.4	7.1	7.1	7.1	7.1	0.0	10.7	7.1
	기타*	(9)	44.4	0.0	11.1	0.0	11.1	22.2	0.0	11.1	0.0
설 립 연 도	1989년 이전*	(13)	38.5	7.7	7.7	15.4	15.4	0.0	0.0	0.0	15.4
	1990~1999년*	(22)	36.4	18.2	9.1	4.5	4.5	4.5	4.5	4.5	13.6
	2000~2009년	(38)	47.4	7.9	7.9	2.6	15.8	0.0	0.0	10.5	7.9
	2010~2019년	(93)	40.9	16.1	10.8	7.5	3.2	3.2	2.2	1.1	15.1
	2020년 이후	(44)	52.3	15.9	9.1	11.4	6.8	0.0	0.0	4.5	0.0
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	43.7	15.2	11.3	6.6	7.9	2.0	1.3	4.6	7.3
	미술 시설 운영업	(98)	44.9	11.2	11.2	7.1	7.1	2.0	1.0	6.1	9.2
	미술 유통업	(66)	45.5	12.1	13.6	6.1	4.5	0.0	3.0	0.0	15.2
	미술품 감정/수복업*	(3)	66.7	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(60)	55.0	16.7	8.3	6.7	1.7	1.7	1.7	6.7	1.7
	연구/출판/기록업	(33)	45.5	15.2	15.2	9.1	6.1	0.0	0.0	6.1	3.0
	홍보/마케팅업*	(20)	60.0	15.0	10.0	0.0	0.0	5.0	0.0	5.0	5.0
	디지털/기술업*	(8)	37.5	25.0	25.0	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
총 직 원 수	1명	(63)	50.8	9.5	3.2	6.3	7.9	0.0	3.2	1.6	17.5
	2~4명	(87)	48.3	12.6	12.6	9.2	6.9	0.0	0.0	5.7	4.6
	5명 이상	(60)	30.0	21.7	11.7	6.7	6.7	6.7	1.7	3.3	11.7
전문 인력 수	1명	(96)	49.0	10.4	5.2	8.3	7.3	1.0	2.1	4.2	12.5
	2~4명	(87)	41.4	14.9	13.8	9.2	9.2	2.3	0.0	3.4	5.7
	5명 이상*	(27)	33.3	25.9	11.1	0.0	0.0	3.7	3.7	3.7	18.5

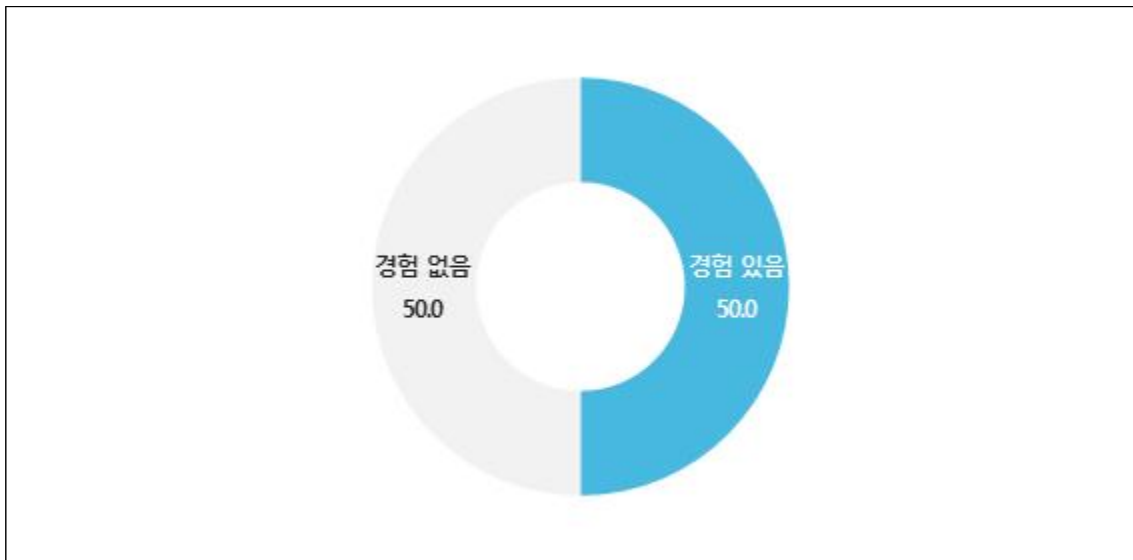
* 사례수 30 미만 해석 시 유의

6) 외부 전문인력 활용 경험

- 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 경험에 대해 응답 기관의 절반(50.0%)이 ‘경험 있다’고 응답함
- 주 사업 업종별로 살펴보면, 연구/출판/기록업과 미술 교육업에서 외부 전문인력 활용 경험률이 상대적으로 높았음
- 외부 전문인력 활용 이유에 대해서는 ‘업무 성격(프로젝트형 업무 등) 때문’에’(58.1%), ‘내부 고용으로 발생하는 고용, 훈련 등 비용을 절감할 수 있어서’(29.5%), ‘유능한 인력이 외부시장에 많이 있어서’(8.6%) 순으로 조사됨
- 기타 이유로는 ‘고정 채용 비용 부족’, ‘인력 부족’, ‘단발성 사업 위주 인력 필요’, ‘외부 프로젝트 진행 시 규모 있는 인력 구성 필요’ 등이 있었음

[그림 5-10] 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 경험

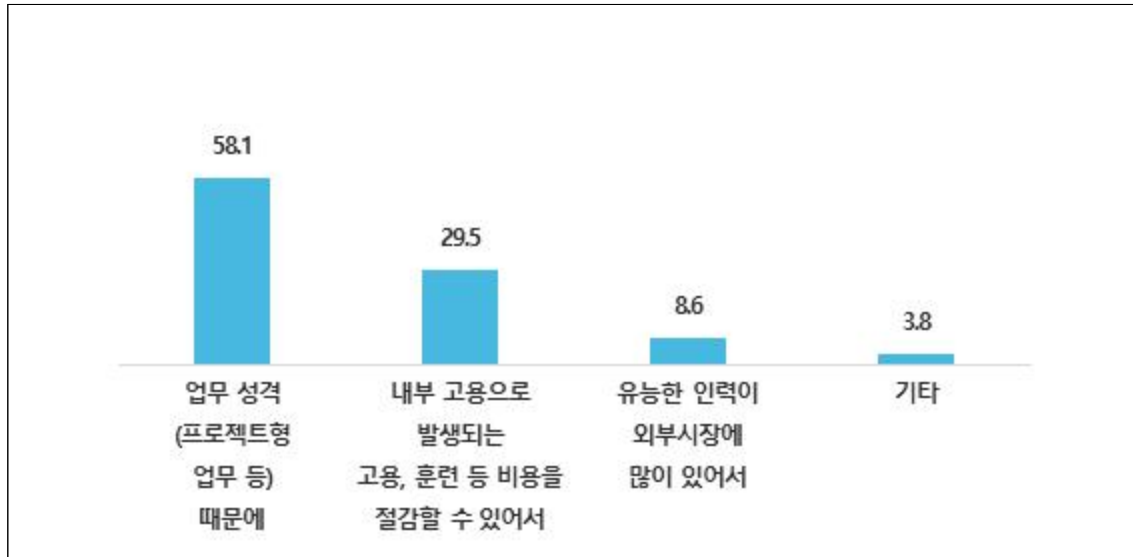
(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %)



Q8. 귀 기관에서 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등)을 활용한 경험이 있습니까?

[그림 5-11] 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 이유

(Base: 외부 전문인력 활용 기관, N=105, Unit: %)



Q8-1. 귀 기관에서 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등)을 활용한 주된 이유는 무엇입니까?

[표 5-23] 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 경험

(Base: 기관 전체, Unit: %)

구분		사례수	예	아니오
전체		(210)	50.0	50.0
설립 형태	개인사업자	(106)	51.9	48.1
	영리법인/상법인	(34)	67.6	32.4
	비영리법인	(33)	42.4	57.6
	국가/지자체*	(28)	28.6	71.4
	기타*	(9)	55.6	44.4
설립 연도	1989년 이전*	(13)	38.5	61.5
	1990~1999년*	(22)	40.9	59.1
	2000~2009년	(38)	44.7	55.3
	2010~2019년	(93)	51.6	48.4
	2020년 이후	(44)	59.1	40.9
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	51.0	49.0
	미술 시설 운영업	(98)	50.0	50.0
	미술 유통업	(66)	56.1	43.9
	미술품 감정/수복업*	(3)	100.0	0.0
	미술 교육업	(60)	60.0	40.0
	연구/출판/기록업	(33)	63.6	36.4
	홍보/마케팅업*	(20)	50.0	50.0
	디지털/기술업*	(8)	87.5	12.5
총 직원 수	1명	(63)	46.0	54.0
	2~4명	(87)	52.9	47.1
	5명 이상	(60)	50.0	50.0
전문 인력 수	1명	(96)	41.7	58.3
	2~4명	(87)	54.0	46.0
	5명 이상*	(27)	66.7	33.3

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-24] 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등) 활용 이유

(Base: 외부 전문인력 활용 기관, Unit: %)

구분		사례수	업무 성격 (프로젝트형 업무 등) 때문에	내부 고용으로 발생되는 고용, 훈련 등 비용을 절감할 수 있어서	유능한 인력이 외부시장에 많이 있어서	기타
전체		(105)	58.1	29.5	8.6	3.8
설립 형태	개인사업자	(55)	54.5	32.7	9.1	3.6
	영리법인/상법인	(23)	60.9	34.8	4.3	0.0
	비영리법인	(14)	71.4	14.3	14.3	0.0
	국가/지자체	(8)	37.5	25.0	12.5	25.0
	기타	(5)	80.0	20.0	0.0	0.0
설립 연도	1989년 이전	(5)	60.0	20.0	0.0	20.0
	1990~1999년	(9)	66.7	33.3	0.0	0.0
	2000~2009년	(17)	41.2	58.8	0.0	0.0
	2010~2019년	(48)	54.2	27.1	14.6	4.2
	2020년 이후	(26)	73.1	15.4	7.7	3.8
주 사 업 종	미술전시기획업	(77)	61.0	27.3	6.5	5.2
	미술 시설 운영업	(49)	49.0	34.7	10.2	6.1
	미술 유통업	(37)	48.6	37.8	10.8	2.7
	미술품 감정/수복업	(3)	66.7	33.3	0.0	0.0
	미술 교육업	(36)	58.3	25.0	8.3	8.3
	연구/출판/기록업	(21)	57.1	38.1	0.0	4.8
	홍보/마케팅업	(10)	70.0	30.0	0.0	0.0
	디지털/기술업	(7)	57.1	28.6	14.3	0.0
총 직 원 수	1명	(29)	62.1	20.7	17.2	0.0
	2~4명	(46)	47.8	41.3	4.3	6.5
	5명 이상	(30)	70.0	20.0	6.7	3.3
전문 인력 수	1명	(40)	60.0	22.5	15.0	2.5
	2~4명	(47)	51.1	40.4	4.3	4.3
	5명 이상	(18)	72.2	16.7	5.6	5.6

* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

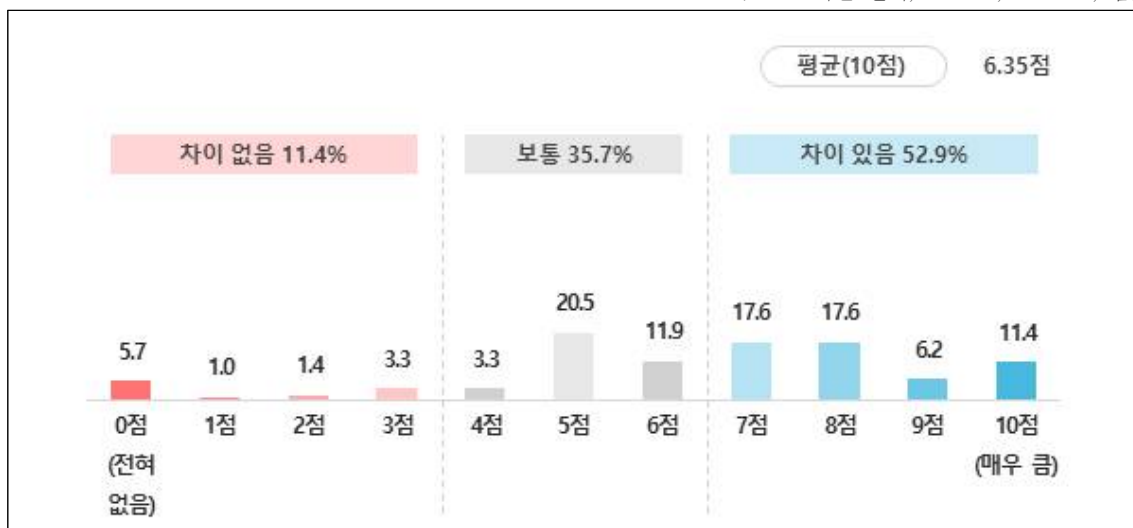
3. 전문인력 교육 및 정책 수요

1) 전문인력 실무와 교육 간 차이

- 미술 분야 전문인력이 현장에서 수행하는 업무와 교육기관(대학 등)의 교육 간 차이에 대해 과반이 ‘차이가 있다’(7점~10점, 52.9%)고 응답함
- 주 사업 업종별로 봤을 때 특히 연구/출판/기록업과 미술 교육업에서 전문인력의 실무와 교육 간 차이가 크다는 의견이 많았고, 미술전시 기획업과 미술유통업도 차이가 크다는 응답이 비교적 높게 나타남. 직원 수가 많은 경우 상대적으로 실무와 교육 간 차이에 대한 인식 비율이 높은 것으로 나타남
- 전문인력의 실무와 교육 간 차이가 발생하는 이유로는 ‘교육기관과 현장의 교류가 부족하다’가 57.5%로 가장 높았고, 이어서 ‘교육 프로그램이 현장과 맞지 않는다’(44.7%), ‘현장 실태에 정통한 교수진이 부족하다’(31.8%) 순임
- 기타 이유로는 ‘전문교육 수요 부족’, ‘예산/비용 문제’ 등이 언급됨

[그림 5-12] 전문인력 실무와 교육 간 차이

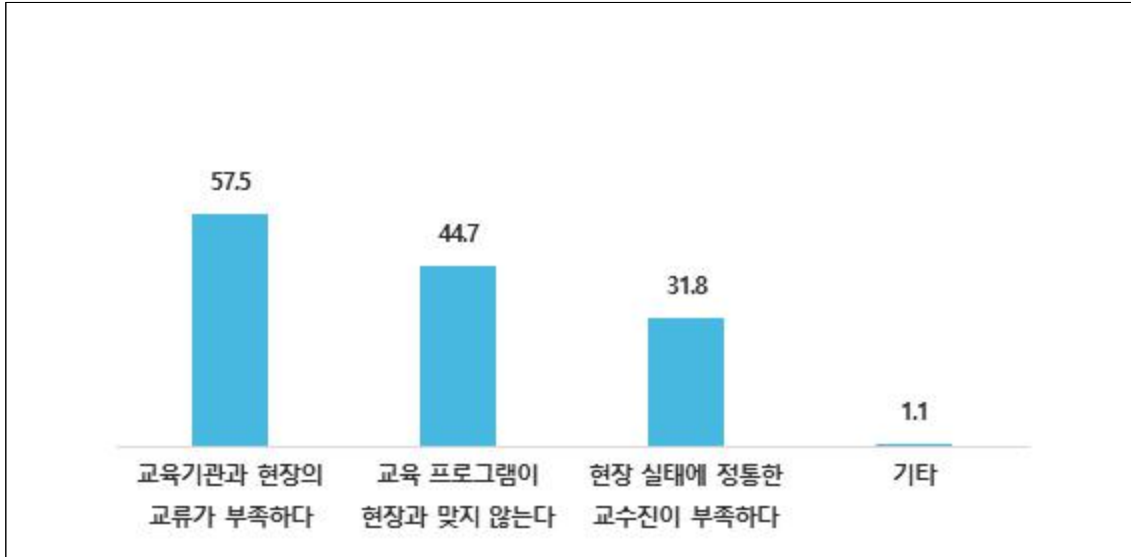
(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %, 점)



Q9. 귀 기관에서는 미술 분야 전문인력이 현장에서 수행하는 업무와 교육기관(대학 등)의 교육 사이에 어느 정도 차이가 있다고 생각하십니까?

[그림 5-13] 전문인력 실무와 교육 간 차이 발생 이유

(Base: '전문인력 실무와 교육 간 차이 있음' 응답 기관, N=179, Unit: %, 복수응답)



Q9-1. 귀 기관에서는 어떤 이유로 차이가 발생한다고 생각하십니까? *복수응답 가능

- 전문인력의 실무와 교육 간 차이가 발생하는 이유를 업종별로 보면, 미술 교육업은 ‘교육기관과 현장의 교류 부족’(66.7%)이 높게 나타났으며, 연구/출판/기록업의 경우 ‘교육기관과 현장의 교류 부족’(58.1%)이라는 응답 외에 ‘현장 실태에 정통한 교수진 부족’(48.4%)도 상대적으로 높게 나타남

[표 5-25] 전문인력 실무와 교육 간 차이 - 요약

(Base: 기관 전체, Unit: %, 점)

구분		사례수	종합 결과			평균 (10점)	평균 (100점)
			차이 없음	보통	차이 큼		
전체		(210)	11.4	35.7	52.9	6.35	63.5
설립 형태	개인사업자	(106)	15.1	31.1	53.8	6.22	62.2
	영리법인/상법인	(34)	8.8	35.3	55.9	6.38	63.8
	비영리법인	(33)	3.0	54.5	42.4	6.61	66.1
	국가/지자체*	(28)	10.7	35.7	53.6	6.39	63.9
	기타*	(9)	11.1	22.2	66.7	6.78	67.8
설립 연도	1989년 이전*	(13)	23.1	38.5	38.5	5.08	50.8
	1990~1999년*	(22)	9.1	50.0	40.9	5.86	58.6
	2000~2009년	(38)	7.9	31.6	60.5	6.79	67.9
	2010~2019년	(93)	11.8	37.6	50.5	6.31	63.1
	2020년 이후	(44)	11.4	27.3	61.4	6.68	66.8
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	9.3	33.1	57.6	6.63	66.3
	미술 시설 운영업	(98)	12.2	38.8	49.0	6.31	63.1
	미술 유통업	(66)	10.6	31.8	57.6	6.36	63.6
	미술품 감정/수복업*	(3)	0.0	66.7	33.3	5.33	53.3
	미술 교육업	(60)	6.7	25.0	68.3	7.15	71.5
	연구/출판/기록업	(33)	3.0	27.3	69.7	7.24	72.4
	홍보/마케팅업*	(20)	5.0	25.0	70.0	7.20	72.0
	디지털/기술업*	(8)	12.5	37.5	50.0	5.63	56.3
총 직원 수	1명	(63)	19.0	31.7	49.2	5.76	57.6
	2~4명	(87)	9.2	37.9	52.9	6.56	65.6
	5명 이상	(60)	6.7	36.7	56.7	6.67	66.7
전문 인력 수	1명	(96)	17.7	35.4	46.9	5.89	58.9
	2~4명	(87)	5.7	34.5	59.8	6.86	68.6
	5명 이상*	(27)	7.4	40.7	51.9	6.37	63.7

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-26] 전문인력 실무와 교육 간 차이

(Base: 기관 전체, Unit: %)

구분		사례수	0점 (전혀 없음)	1점	2점	3점	4점	5점	6점	7점	8점	9점	10점 (매우 큼)
전체		(210)	5.7	1.0	1.4	3.3	3.3	20.5	11.9	17.6	17.6	6.2	11.4
설 립 형 태	개인사업자	(106)	9.4	0.0	0.9	4.7	2.8	18.9	9.4	18.9	16.0	5.7	13.2
	영리법인/상법인	(34)	5.9	2.9	0.0	0.0	0.0	17.6	17.6	23.5	17.6	11.8	2.9
	비영리법인	(33)	0.0	3.0	0.0	0.0	3.0	30.3	21.2	9.1	12.1	6.1	15.2
	국가/지자체*	(28)	0.0	0.0	7.1	3.6	10.7	17.9	7.1	14.3	25.0	3.6	10.7
	기타*	(9)	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0	22.2	33.3	0.0	11.1
설 립 연 도	1989년 이전*	(13)	23.1	0.0	0.0	0.0	7.7	30.8	0.0	7.7	15.4	7.7	7.7
	1990~1999년*	(22)	4.5	0.0	0.0	4.5	4.5	22.7	22.7	22.7	18.2	0.0	0.0
	2000~2009년	(38)	2.6	2.6	0.0	2.6	5.3	23.7	2.6	13.2	23.7	5.3	18.4
	2010~2019년	(93)	5.4	1.1	1.1	4.3	2.2	19.4	16.1	16.1	19.4	5.4	9.7
	2020년 이후	(44)	4.5	0.0	4.5	2.3	2.3	15.9	9.1	25.0	9.1	11.4	15.9
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	2.6	1.3	2.0	3.3	4.0	15.9	13.2	19.9	18.5	6.6	12.6
	미술 시설 운영업	(98)	4.1	1.0	2.0	5.1	4.1	18.4	16.3	18.4	13.3	4.1	13.3
	미술 유통업	(66)	10.6	0.0	0.0	0.0	1.5	24.2	6.1	18.2	21.2	6.1	12.1
	미술품 감정/수복업*	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(60)	1.7	1.7	1.7	1.7	3.3	11.7	10.0	18.3	25.0	5.0	20.0
	연구/출판/기록업	(33)	0.0	0.0	3.0	0.0	3.0	18.2	6.1	18.2	27.3	9.1	15.2
	홍보/마케팅업*	(20)	0.0	5.0	0.0	0.0	0.0	10.0	15.0	15.0	35.0	10.0	10.0
	디지털/기술업*	(8)	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0	37.5	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0
총 직 원 수	1명	(63)	15.9	1.6	0.0	1.6	1.6	22.2	7.9	15.9	15.9	7.9	9.5
	2~4명	(87)	0.0	1.1	2.3	5.7	4.6	21.8	11.5	17.2	18.4	3.4	13.8
	5명 이상	(60)	3.3	0.0	1.7	1.7	3.3	16.7	16.7	20.0	18.3	8.3	10.0
전문 인 력 수	1명	(96)	10.4	1.0	2.1	4.2	2.1	24.0	9.4	14.6	15.6	7.3	9.4
	2~4명	(87)	1.1	1.1	1.1	2.3	3.4	17.2	13.8	19.5	20.7	4.6	14.9
	5명 이상*	(27)	3.7	0.0	0.0	3.7	7.4	18.5	14.8	22.2	14.8	7.4	7.4

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-27] 전문인력 실무와 교육 간 차이 발생 이유

(Base: '전문인력 실무와 교육 간 차이 있음' 응답 기관, Unit: %, 복수응답)

구분		사례수	교육기관과 현장의 교류가 부족하다	교육 프로그램이 현장과 맞지 않는다	현장 실태에 정통한 교수진이 부족하다	기타
전체		(179)	57.5	44.7	31.8	1.1
설립 형태	개인사업자	(87)	55.2	44.8	28.7	1.1
	영리법인/상법인	(31)	54.8	41.9	29.0	0.0
	비영리법인	(31)	61.3	45.2	29.0	0.0
	국가/지자체*	(22)	59.1	45.5	45.5	0.0
	기타*	(8)	75.0	50.0	50.0	12.5
설립 연도	1989년 이전*	(9)	44.4	44.4	33.3	0.0
	1990~1999년*	(19)	68.4	52.6	15.8	0.0
	2000~2009년	(33)	42.4	42.4	45.5	3.0
	2010~2019년	(80)	62.5	42.5	31.3	1.3
	2020년 이후	(38)	57.9	47.4	28.9	0.0
주 사 업 종	미술전시기획업	(131)	58.8	46.6	35.9	0.8
	미술 시설 운영업	(82)	54.9	50.0	39.0	1.2
	미술 유통업	(58)	44.8	44.8	32.8	1.7
	미술품 감정/수복업*	(2)	100.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(54)	66.7	38.9	38.9	1.9
	연구/출판/기록업	(31)	58.1	32.3	48.4	3.2
	홍보/마케팅업*	(19)	57.9	47.4	36.8	0.0
	디지털/기술업*	(7)	42.9	57.1	28.6	0.0
총 직 원 수	1명	(50)	54.0	48.0	24.0	2.0
	2~4명	(75)	54.7	44.0	40.0	1.3
	5명 이상	(54)	64.8	42.6	27.8	0.0
전문 인력 수	1명	(77)	53.2	42.9	29.9	1.3
	2~4명	(79)	60.8	50.6	35.4	1.3
	5명 이상*	(23)	60.9	30.4	26.1	0.0

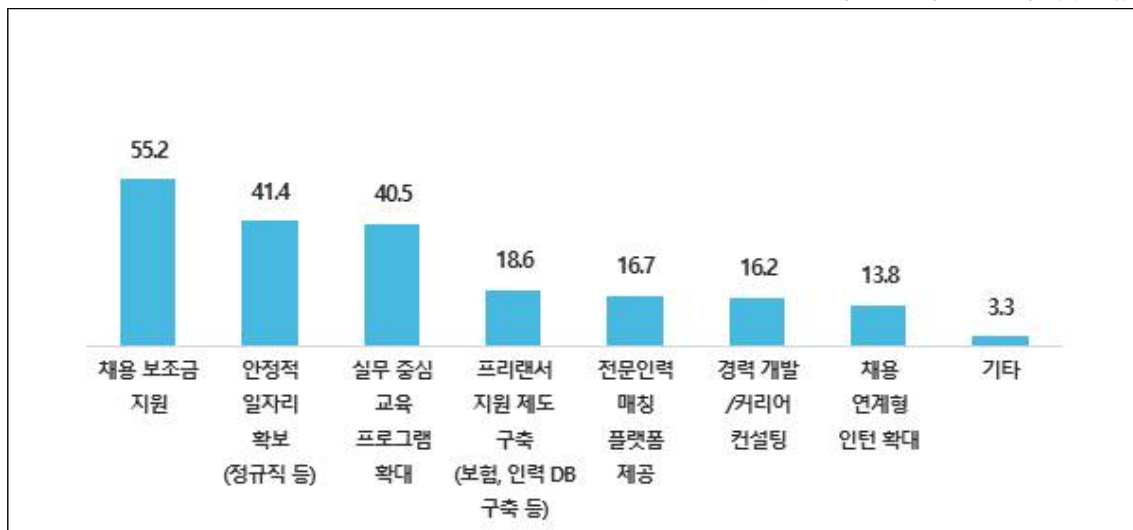
* 사례수 30 미만 해석 시 유의

2) 전문인력 확보·운영 관련 필요한 지원 정책

- 전문인력 확보·운영 관련하여 필요한 지원 정책으로는 ‘채용 보조금 지원’이 55.2%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘안정적 일자리 확보(정규직 등)’(41.4%), ‘실무 중심 교육 프로그램 확대’(40.5%) 등의 순임
- 앞서 전문인력 채용 시 애로사항으로 예산 문제가 주로 언급된 만큼, 세부 특성별로도 ‘채용 보조금 지원’에 대한 필요성이 높게 나타남

[그림 5-14] 전문인력 확보·운영 관련 필요한 지원 정책

(Base: 기관 전체, N=210, Unit: %, 복수응답)



Q10. 귀 기관에서 미술 분야 전문인력 확보·운영과 관련해 필요하다고 생각하시는 지원 정책은 무엇입니까? *복수응답 가능

[표 5-28] 전문인력 확보·운영 관련 필요한 지원 정책

(Base: 기관 전체, Unit: %, 복수응답)

구분		사례수	채용 보조금 지원	안정적 일자리 확보 (정규직 등)	실무 중심 교육 프로 그램 확대	프리 랜서 지원 제도 구축 (보험, 인력 DB 구축 등)	전문 인력 매칭 플랫폼 제공	경력 개발/ 커리어 컨설팅	채용 연계형 인턴 확대	기타
전체		(210)	55.2	41.4	40.5	18.6	16.7	16.2	13.8	3.3
설 립 형 태	개인사업자	(106)	56.6	27.4	35.8	17.9	12.3	17.0	10.4	6.6
	영리법인/상법인	(34)	73.5	38.2	44.1	17.6	26.5	23.5	23.5	0.0
	비영리법인	(33)	51.5	57.6	48.5	21.2	9.1	3.0	6.1	0.0
	국가/지자체*	(28)	35.7	67.9	50.0	7.1	28.6	21.4	21.4	0.0
	기타*	(9)	44.4	77.8	22.2	55.6	22.2	11.1	22.2	0.0
설 립 연 도	1989년 이전*	(13)	46.2	46.2	30.8	23.1	15.4	23.1	7.7	15.4
	1990~1999년*	(22)	68.2	22.7	63.6	18.2	13.6	18.2	4.5	4.5
	2000~2009년	(38)	55.3	50.0	42.1	10.5	5.3	13.2	15.8	2.6
	2010~2019년	(93)	50.5	46.2	34.4	17.2	19.4	17.2	15.1	3.2
	2020년 이후	(44)	61.4	31.8	43.2	27.3	22.7	13.6	15.9	0.0
주 사 업 종	미술전시기획업	(151)	57.0	44.4	42.4	19.2	17.9	19.2	15.9	2.0
	미술 시설 운영업	(98)	57.1	48.0	42.9	21.4	24.5	18.4	21.4	3.1
	미술 유통업	(66)	59.1	22.7	31.8	15.2	13.6	18.2	15.2	6.1
	미술품 감정/수복업*	(3)	66.7	33.3	66.7	33.3	0.0	33.3	0.0	0.0
	미술 교육업	(60)	63.3	56.7	50.0	23.3	20.0	20.0	23.3	0.0
	연구/출판/기록업	(33)	72.7	54.5	36.4	27.3	21.2	18.2	33.3	0.0
	홍보/마케팅업*	(20)	60.0	30.0	25.0	15.0	25.0	20.0	15.0	0.0
	디지털/기술업*	(8)	75.0	37.5	37.5	25.0	12.5	25.0	12.5	12.5
총 직 원 수	1명	(63)	54.0	19.0	28.6	20.6	15.9	14.3	7.9	9.5
	2~4명	(87)	58.6	46.0	41.4	18.4	14.9	16.1	17.2	1.1
	5명 이상	(60)	51.7	58.3	51.7	16.7	20.0	18.3	15.0	0.0
전문 인력 수	1명	(96)	53.1	31.3	27.1	17.7	14.6	13.5	10.4	6.3
	2~4명	(87)	58.6	49.4	50.6	19.5	19.5	20.7	19.5	1.1
	5명 이상*	(27)	51.9	51.9	55.6	18.5	14.8	11.1	7.4	0.0

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

3) 미술 분야 전문인력 관련 자유 의견

- 기관에서 생각하는 미술 분야 전문인력 관련 자유 의견으로는 ‘전문인력 부족 및 높은 이직률’ 관련 내용이 주로 언급되었으며, ‘실무형 교육 및 현장경험 강화 필요’, ‘안정적 고용 및 제도 개선 필요’, ‘인건비·처우 개선 필요’, ‘정부·지자체 지원 및 정책 확대 필요’ 등의 의견이 있었음

[표 5-29] 미술 분야 전문인력 관련 자유 의견

(Base: 기관 전체, N=210, Unit: 명, %)

구분	사례수(명)	비율(%)
전문인력 부족 및 높은 이직률	27	12.9
실무형 교육 및 현장경험 강화 필요	26	12.4
안정적 고용 및 제도 개선 필요	19	9.0
인건비·처우 개선 필요	19	9.0
정부·지자체 지원 및 정책 확대 필요	18	8.6
제도·인식 개선 필요	5	2.4
미술시장 구조 문제	4	1.9
지역 격차/한계 해소를 위한 제도 마련 필요	2	1.0
신기술 활용 및 협업·소통 역량 강화 필요	1	0.5
미술 분야 인력 채용 플랫폼 활성화 필요	1	0.5
기타 (특수 전문성·직무 관련)	6	2.9

Q11. 귀 기관에서 생각하시는 미술 분야 전문인력 관련 의견이 있다면 자유롭게 응답해 주십시오.

* 없음/모름/무응답 미제시

제3절 전문인력의 유입경로 및 주요 커리어패스 분석

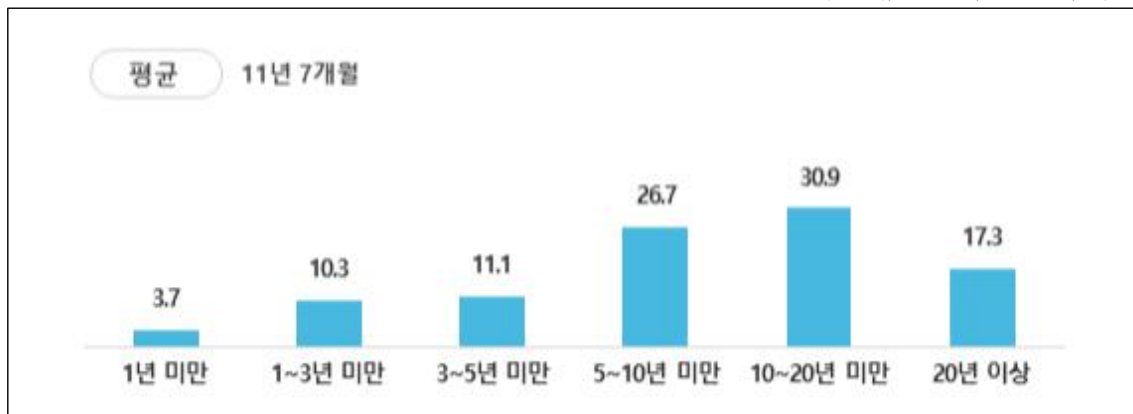
1. 직무 유형 및 유입경로

1) 미술 분야 총 경력

- 미술 분야 전문인력을 대상으로 경력 현황을 확인한 결과, 평균 11년 7개월(138.6개월)로 분석되었으며, '10~20년 미만'(30.9%), '5~10년 미만'(26.7%) 경력 기간의 전문인력이 상대적으로 많았음
- 현재 주 활동 업종별로 살펴보면, 연구/출판/기록 관련 직무(평균 15년 1개월(180.7개월)), 미술 교육(평균 13년 10개월(165.5개월)), 미술 유통(평균 13년 6개월(162.2개월)) 등의 평균 경력 기간이 타 업종 대비 길게 나타남

[그림 5-15] 미술 분야 총 경력

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %, 개월)



Q2. 귀하의 미술 분야 총 경력은 몇 년입니까?

[그림 5-16] 주 활동 업종별 미술 분야 총 경력

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %, 개월)



Q2. 귀하의 미술 분야 총 경력은 몇 년입니까?

[표 5-30] 미술 분야 총 경력

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 개월)

구분		사례수	1년 미만	1~3년 미만	3~5년 미만	5~10년 미만	10~20년 미만	20년 이상	평균 (개월)
전체		(243)	3.7	10.3	11.1	26.7	30.9	17.3	138.6
성별	남성	(59)	3.4	8.5	15.3	10.2	32.2	30.5	176.0
	여성	(184)	3.8	10.9	9.8	32.1	30.4	13.0	126.6
연령	20대 이하*	(27)	18.5	48.1	22.2	11.1	0.0	0.0	34.2
	30대	(100)	2.0	9.0	15.0	42.0	31.0	1.0	93.1
	40대	(57)	1.8	1.8	1.8	28.1	47.4	19.3	164.7
	50대 이상	(58)	1.7	3.4	6.9	6.9	29.3	51.7	241.8
활동지역	수도권	(151)	2.0	8.6	12.6	28.5	34.4	13.9	137.5
	충청권*	(17)	5.9	23.5	11.8	17.6	17.6	23.5	150.4
	전라권*	(27)	14.8	7.4	3.7	22.2	22.2	29.6	149.6
	경상권	(39)	2.6	12.8	7.7	25.6	33.3	17.9	134.3
	강원제주*	(9)	0.0	11.1	22.2	33.3	11.1	22.2	121.3
최종학력	~대학교 학부 졸업	(65)	4.6	20.0	16.9	24.6	21.5	12.3	99.4
	~대학원 석사 졸업	(164)	3.0	6.7	9.1	28.7	36.0	16.5	148.8
	대학원 박사 졸업~*	(14)	7.1	7.1	7.1	14.3	14.3	50.0	201.0
전공	예체능 계열	(160)	3.8	11.9	9.4	26.3	28.1	20.6	145.8
	인문사회 계열	(76)	3.9	7.9	13.2	27.6	35.5	11.8	127.4
	공학 계열*	(6)	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	87.3
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	147.0
소속	기관 소속	(194)	4.6	10.8	11.3	30.4	29.9	12.9	124.8
	프리랜서	(38)	0.0	10.5	10.5	7.9	39.5	31.6	189.3
	기타*	(11)	0.0	0.0	9.1	27.3	18.2	45.5	206.6
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	4.0	9.6	10.7	25.4	35.6	14.7	135.0
	미술 시설 운영업	(67)	7.5	10.4	10.4	23.9	25.4	22.4	148.4
	미술 유통업	(50)	0.0	2.0	18.0	28.0	24.0	28.0	162.2
	미술품 감정/수복업*	(6)	0.0	16.7	0.0	0.0	33.3	50.0	286.7
	미술 교육업	(59)	3.4	10.2	1.7	20.3	37.3	27.1	165.5
	연구/출판/기록업	(34)	2.9	2.9	5.9	17.6	41.2	29.4	180.7
	홍보/마케팅업*	(29)	13.8	13.8	20.7	27.6	6.9	17.2	108.3
	디지털/기술업*	(17)	11.8	17.6	35.3	5.9	23.5	5.9	72.4

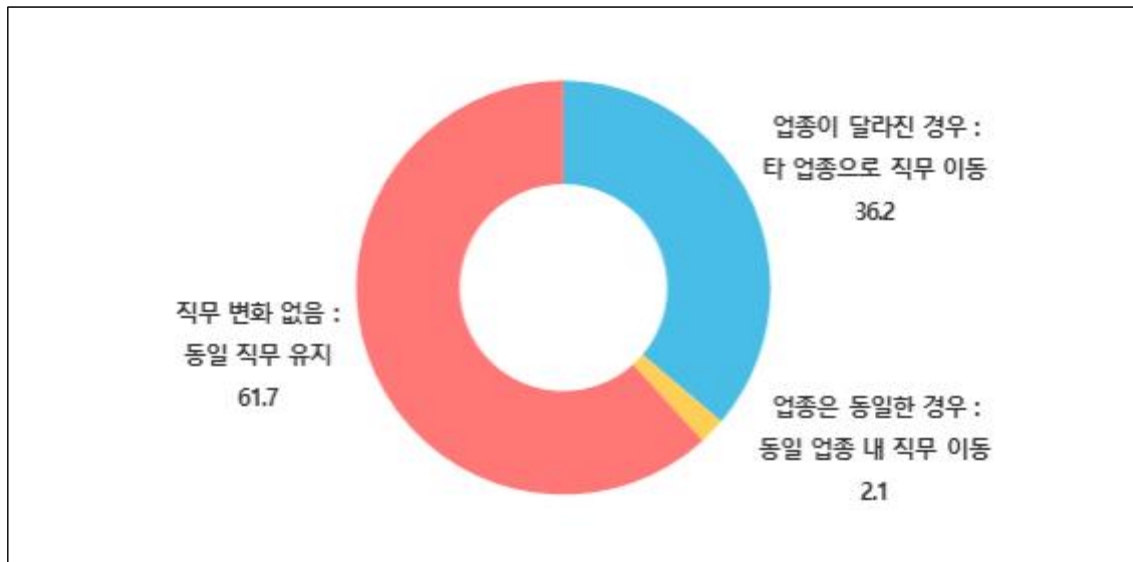
* 사례수 30 미만 해석 시 유의

2) 미술 분야 직무 경로

- 미술 분야에 종사하는 동안 담당했던 직무를 살펴보면, ‘동일 직무를 유지’하고 있는 전문인력이 61.7%로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘타 업종으로 직무 이동’(36.2%), ‘동일 업종 내 직무 이동’(2.1%) 순임
- 과거 또는 현재 종사하고 있는 미술 분야 전체 직무 중에서 ‘전시기획자/큐레이터’ 직무 경험 비율이 67.1%로 가장 높았으며, 성별 및 연령, 활동지역 등 세부 특성별로도 직무별 경험 비율은 유사한 경향을 보임
- 직무별 평균 재직기간은 ‘전시기획자/큐레이터’ 7년 9개월(93.0개월), ‘미술교육 기획자/미술교육가’ 8년 9개월(105.5개월) 등으로 분석됨

[그림 5-17] 미술 분야 직무 경로 - 직무 이동 패턴

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %)



Q3-1. 귀하께서 미술 분야에 종사하는 동안 담당했던 직무 및 기간을 과거부터 현재까지 시간의 순서대로 응답해 주십시오.

[그림 5-18] 미술 분야 직무 경로 - 직무별 평균 재직기간

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 개월)



Q3-1. 귀하께서 미술 분야에 종사하는 동안 담당했던 직무 및 기간을 과거부터 현재까지 시간의 순서대로 응답해 주십시오.
* 사례수 10 이상만 제시

- 직무별 평균 재직기간을 직무군으로 살펴보면 ‘미술 교육’ 분야 직무(105.5개월) 외에 ‘미술 유통’ 분야 직무(108.7개월)의 재직 기간이 상대적으로 길게 나타난 것을 볼 수 있음

[표 5-31] 미술 분야 직무 경로 - 직무 이동 패턴

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	업종이 달라진 경우 : 타 업종으로 직무 이동	업종은 동일한 경우 : 동일 업종 내 직무 이동	직무 변화 없음 : 동일 직무 유지
전체		(243)	36.2	2.1	61.7
성별	남성	(59)	25.4	1.7	72.9
	여성	(184)	39.7	2.2	58.2
연령	20대 이하*	(27)	51.9	0.0	48.1
	30대	(100)	37.0	1.0	62.0
	40대	(57)	29.8	1.8	68.4
	50대 이상	(58)	34.5	5.2	60.3
활동 지역	수도권	(151)	34.4	3.3	62.3
	충청권*	(17)	58.8	0.0	41.2
	전라권*	(27)	51.9	0.0	48.1
	경상권	(39)	25.6	0.0	74.4
	강원제주*	(9)	22.2	0.0	77.8
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	30.8	0.0	69.2
	~대학원 석사 졸업	(164)	36.0	2.4	61.6
	대학원 박사 졸업~*	(14)	64.3	7.1	28.6
전공	예체능 계열	(160)	40.6	1.3	58.1
	인문사회 계열	(76)	30.3	3.9	65.8
	공학 계열*	(6)	0.0	0.0	100.0
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	100.0
소속	기관 소속	(194)	37.1	1.0	61.9
	프리랜서	(38)	28.9	7.9	63.2
	기타*	(11)	45.5	0.0	54.5
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	40.1	2.3	57.6
	미술 시설 운영업	(67)	35.8	0.0	64.2
	미술 유통업	(50)	36.0	6.0	58.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	83.3	0.0	16.7
	미술 교육업	(59)	44.1	1.7	54.2
	연구/출판/기록업	(34)	50.0	5.9	44.1
	홍보/마케팅업*	(29)	48.3	0.0	51.7
	디지털/기술업*	(17)	52.9	0.0	47.1

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-32] 미술 분야 직무 경로(성별 및 연령별)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 복수응답)

직무		전체	성별		연령			
			남성	여성	20대 이하	30대	40대	50대 이상
사례수		(243)	(59)	(184)	(27)	(100)	(57)	(58)
미술전시기획	전시기획자/큐레이터	67.1	61.0	69.0	59.3	68.0	73.7	63.8
	전시해설사	6.2	5.1	6.5	11.1	5.0	7.0	5.2
	프로덕션매니저	2.5	3.4	2.2	0.0	4.0	1.8	1.7
	상품기획자	2.1	3.4	1.6	0.0	1.0	3.5	3.4
	디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	6.6	8.5	6.0	18.5	7.0	1.8	5.2
	아트 핸들러	1.2	3.4	0.5	0.0	3.0	0.0	0.0
	미술품 설치 전문가	1.6	3.4	1.1	0.0	4.0	0.0	0.0
	프로듀서	0.4	0.0	0.5	0.0	0.0	0.0	1.7
	아트 콘텐츠 프로듀서	0.8	0.0	1.1	3.7	1.0	0.0	0.0
	영상 크리에이터	1.6	3.4	1.1	7.4	2.0	0.0	0.0
미술 시설 운영	대관담당자	3.7	5.1	3.3	3.7	4.0	3.5	3.4
	행정담당자	6.6	10.2	5.4	3.7	7.0	5.3	6.9
	소장품 관리자	4.9	5.1	4.9	7.4	7.0	3.5	1.7
	컨서베이터	0.4	0.0	0.5	0.0	1.0	0.0	0.0
	레지스트라	0.4	0.0	0.5	0.0	1.0	0.0	0.0
	에듀케이터	4.5	1.7	5.4	3.7	4.0	7.0	3.4
미술전시기획/ 미술 시설 운영 (공통)	코디네이터	4.9	1.7	6.0	11.1	8.0	0.0	1.7
	전시디자인 전문가	1.2	1.7	1.1	3.7	2.0	0.0	0.0
	홍보마케터	2.5	1.7	2.7	3.7	4.0	0.0	1.7
연구/출판/기록	에디터	2.1	0.0	2.7	0.0	3.0	1.8	1.7
	아키비스트	0.8	1.7	0.5	0.0	2.0	0.0	0.0
	기자	0.8	0.0	1.1	0.0	0.0	0.0	3.4
	비평가	1.6	1.7	1.6	0.0	0.0	3.5	3.4
디지털/기술	아트테크니션	1.2	5.1	0.0	3.7	1.0	0.0	1.7
	디지털 아트 전문가	0.4	0.0	0.5	3.7	0.0	0.0	0.0
	디지털 콘텐츠 매니저	1.6	1.7	1.6	3.7	3.0	0.0	0.0
미술 유통	갤러리스트	7.8	6.8	8.2	0.0	10.0	5.3	10.3
	예술품중개인(딜러)	0.8	0.0	1.1	0.0	0.0	1.8	1.7
	경매사	1.6	0.0	2.2	0.0	2.0	3.5	0.0
	아트컨설턴트	0.8	0.0	1.1	0.0	1.0	0.0	1.7
	온라인 미술품 판매 관리자	1.6	3.4	1.1	0.0	3.0	1.8	0.0
미술품 감정/수복	미술품 시가 감정가	0.8	0.0	1.1	0.0	0.0	1.8	1.7
	미술품 감정 조사 분석원	0.4	0.0	0.5	0.0	0.0	1.8	0.0
미술 교육	미술교육기획자/미술교육가	21.8	15.3	23.9	25.9	13.0	24.6	32.8

* 무응답 3.7% 미제시

[표 5-33] 미술 분야 직무 경로(활동지역별)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 복수응답)

직무		전체	활동지역				
			수도권	충청권	전라권	경상권	강원 제주
사례수		(243)	(151)	(17)	(27)	(39)	(9)
미술전시기획	전시기획자/큐레이터	67.1	68.2	64.7	66.7	59.0	88.9
	전시해설사	6.2	4.6	23.5	3.7	7.7	0.0
	프로덕션매니저	2.5	3.3	0.0	3.7	0.0	0.0
	상품기획자	2.1	2.6	5.9	0.0	0.0	0.0
	디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	6.6	7.3	5.9	3.7	7.7	0.0
	아트 핸들러	1.2	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술품 설치 전문가	1.6	2.0	0.0	0.0	2.6	0.0
	프로듀서	0.4	0.0	0.0	3.7	0.0	0.0
	아트 콘텐츠 프로듀서	0.8	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	영상 크리에이터	1.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0
미술 시설 운영	대관담당자	3.7	4.6	0.0	0.0	5.1	0.0
	행정담당자	6.6	5.3	17.6	7.4	7.7	0.0
	소장품 관리자	4.9	4.0	5.9	3.7	10.3	0.0
	컨서베이터	0.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	레지스트라	0.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	에듀케이터	4.5	2.6	17.6	11.1	0.0	11.1
미술전시기획/ 미술 시설 운영 (공통)	코디네이터	4.9	4.6	5.9	11.1	0.0	11.1
	전시디자인 전문가	1.2	2.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	홍보마케터	2.5	4.0	0.0	0.0	0.0	0.0
연구/출판/기록	에디터	2.1	2.6	5.9	0.0	0.0	0.0
	아키비스트	0.8	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	기자	0.8	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	비평가	1.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0
디지털/기술	아트테크니션	1.2	1.3	0.0	3.7	0.0	0.0
	디지털 아트 전문가	0.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	디지털 콘텐츠 매니저	1.6	2.6	0.0	0.0	0.0	0.0
미술 유통	갤러리스트	7.8	9.9	0.0	0.0	10.3	0.0
	예술품중개인(딜러)	0.8	0.7	0.0	0.0	2.6	0.0
	경매사	1.6	2.0	0.0	3.7	0.0	0.0
	아트컨설턴트	0.8	0.7	0.0	0.0	2.6	0.0
	온라인 미술품 판매 관리자	1.6	2.0	0.0	0.0	2.6	0.0
미술품 감정/수복	미술품 시가 감정가	0.8	1.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술품 감정 조사 분석원	0.4	0.7	0.0	0.0	0.0	0.0
미술 교육	미술교육기획자/미술교육가	21.8	16.6	41.2	48.1	17.9	11.1

* 무응답 3.7% 미제시

[표 5-34] 미술 분야 직무 경로 - 직무별 평균 재직기간

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 개월)

직무		사례수	재직기간					평균 (개월)
			1년 미만	1~ 3년 미만	3~ 5년 미만	5~ 10년 미만	10년 이상	
전체		(407)	9.1	22.6	17.0	23.8	27.5	82.5
미술전시기획	전시기획자/큐레이터	(163)	9.2	16.6	11.7	29.4	33.1	93.0
	전시해설사	(15)	20.0	60.0	6.7	6.7	6.7	33.5
	프로덕션매니저	(6)	0.0	33.3	50.0	0.0	16.7	57.8
	상품기획자	(5)	0.0	40.0	0.0	0.0	60.0	119.0
	디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	(16)	6.3	43.8	12.5	25.0	12.5	51.6
	아트 핸들러	(3)	0.0	0.0	66.7	0.0	33.3	76.3
	미술품 설치 전문가	(4)	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	57.8
	프로듀서	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	42.0
	아트 콘텐츠 프로듀서	(2)	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	48.0
미술 시설 운영	영상 크리에이터	(4)	25.0	0.0	75.0	0.0	0.0	29.0
	대관담당자	(9)	11.1	11.1	33.3	33.3	11.1	82.4
	행정담당자	(16)	12.5	12.5	31.3	25.0	18.8	65.4
	소장품 관리자	(12)	8.3	50.0	25.0	8.3	8.3	37.5
	컨서베이터	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	36.0
	레지스트라	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	32.0
미술전시기획/ 미술 시설 운영 (공통)	에듀케이터	(11)	27.3	36.4	9.1	18.2	9.1	33.7
	코디네이터	(12)	16.7	50.0	16.7	16.7	0.0	29.2
	전시디자인 전문가	(3)	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0	50.0
연구/출판/기록	홍보마케터	(6)	16.7	16.7	16.7	50.0	0.0	47.7
	에디터	(5)	20.0	20.0	20.0	40.0	0.0	44.6
	아키비스트	(2)	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	31.5
	기자	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	66.0
디지털/기술	비평가	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	184.8
	아트테크니션	(3)	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	107.7
	디지털 아트 전문가	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	36.0
미술 유통	디지털 콘텐츠 매니저	(4)	0.0	25.0	25.0	25.0	25.0	70.5
	갤러리스트	(19)	5.3	5.3	31.6	15.8	42.1	114.5
	예술품중개인(딜러)	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	166.5
	경매사	(4)	25.0	0.0	0.0	25.0	50.0	112.3
	아트컨설턴트	(2)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	126.0
미술품 감정/수복	온라인 미술품 판매 관리자	(4)	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	40.3
	미술품 시가 감정가	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	50.0	112.5
	미술품 감정 조사 분석원	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	213.0
미술 교육	미술교육기획자/미술교육가	(53)	1.9	26.4	13.2	26.4	32.1	105.5

[표 5-35] 미술 분야 직무 경로 - 직무별 평균 재직기간 (직무 대분류)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 개월)

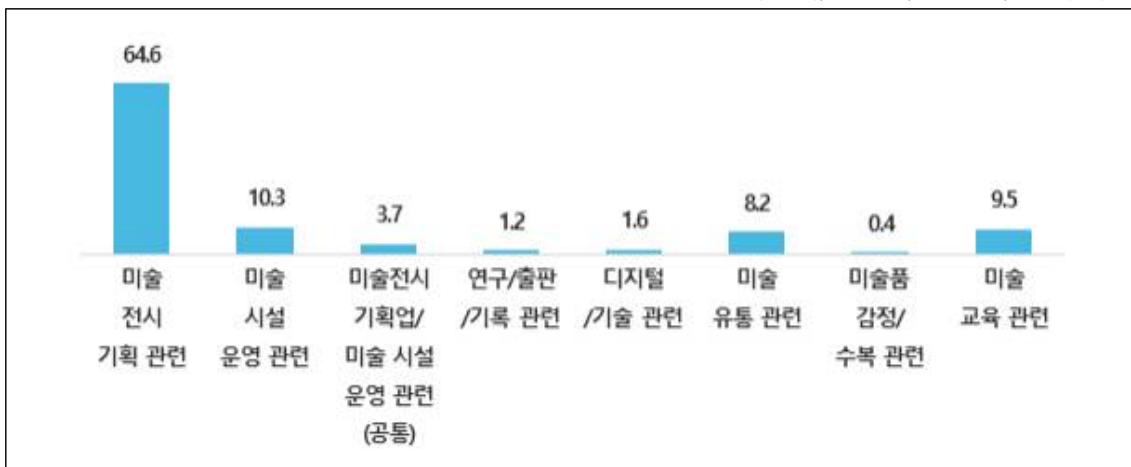
직무 대분류	사례수	재직기간					평균 (개월)
		1년 미만	1~ 3년 미만	3~ 5년 미만	5~ 10년 미만	10년 이상	
전체	(407)	9.1	22.6	17.0	23.8	27.5	82.5
미술전시기획	(219)	9.1	21.9	15.1	25.6	28.3	82.9
미술 시설 운영	(50)	14.0	28.0	26.0	20.0	12.0	53.5
미술전시기획업/미술 시설 운영 (공통)	(21)	19.0	33.3	19.0	28.6	0.0	37.4
연구/출판/기록	(13)	7.7	23.1	15.4	15.4	38.5	89.0
디지털/기술	(8)	0.0	25.0	25.0	12.5	37.5	80.1
미술 유통	(31)	12.9	3.2	22.6	19.4	41.9	108.7
미술품 감정/수복	(3)	0.0	33.3	0.0	0.0	66.7	146.0
미술 교육	(53)	1.9	26.4	13.2	26.4	32.1	105.5

3) 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무

- 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무를 분석한 결과, 1순위 기준 ‘미술전시기획’ 관련 직무가 64.6%로 가장 많았으며, 다음으로는 ‘미술시설운영’(10.3%), ‘미술 교육’(9.5%), ‘미술 유통’(8.2%) 관련 직무 등의 순임
- ‘미술전시기획’ 관련 세부 직무 중 ‘전시기획자/큐레이터’의 비율이 57.2%로 가장 높았고, 평균 재직기간은 8년 11개월(107.4개월) 수준으로 분석됨
- 현재 병행 중인 미술 분야 직무를 교차하여 살펴보면, 전반적으로 ‘전시기획자/큐레이터’ 직무를 타 직무와 병행하고 있는 전문인력 비율이 높았음
- 세부 직무를 기준으로 주로 병행하고 있는 타 직무는 다음과 같음(사례수 30 이상만 제시)
 - 전시기획자/큐레이터: ‘미술교육기획자/미술교육가’, ‘코디네이터’, ‘전시해설사’
 - 전시해설사: ‘전시기획자/큐레이터’, ‘코디네이터’, ‘미술교육기획자/미술교육가’
 - 디자이너: ‘전시기획자/큐레이터’, ‘행정담당자’
 - 행정담당자: ‘전시기획자/큐레이터’
 - 미술교육기획자/미술교육가: ‘전시기획자/큐레이터’

[그림 5-19] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %, 1순위 기준)



Q3-2. 귀하께서 미술 분야에 현재 종사하고 계신 주요 직무에 대해 최대 3순위까지 응답해 주십시오.

[표 5-36] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 개월, 복수응답)

업종	직무	1순위	1+2순위	1+2+3순위	평균 재직기간 (개월)
사례수		(243)	(243)	(243)	-
미술전시기획업	전시기획자/큐레이터	57.2	65.0	67.5	107.4
	전시해설사	1.6	7.0	8.6	61.4
	프로덕션매니저	2.9	4.1	4.5	59.3
	상품기획자	0.4	1.2	1.6	69.3
	디자이너(도록, 홍보물디자인 등)	1.6	7.8	10.3	50.8
	아트 핸들러	0.8	0.8	1.2	71.7
	미술품 설치 전문가	0.0	0.0	2.5	122.0
	프로듀서	0.0	0.8	0.8	27.0
	아트 콘텐츠 프로듀서	0.0	1.2	1.6	70.5
	영상 크리에이터	0.0	0.4	1.2	74.7
미술 시설 운영업	대관담당자	2.1	4.9	5.3	84.4
	행정담당자	3.3	9.5	14.4	82.9
	소장품 관리자	2.9	5.3	7.8	56.8
	계약 담당자	0.4	0.8	2.1	107.6
	레지스트라	0.0	0.0	0.4	12.0
	에듀케이터	1.6	4.1	6.2	52.2
미술전시기획업/ 미술 시설 운영업 (공통)	코디네이터	1.2	4.1	5.3	63.3
	전시디자인 전문가	0.8	1.2	2.5	76.0
	홍보마케터	1.6	3.3	4.5	47.5
연구/출판/기록업	에디터	0.4	0.8	1.2	72.0
	아키비스트	0.4	0.4	1.6	26.3
	기자	0.0	0.8	1.2	56.0
	비평가	0.4	2.1	2.1	214.6
디지털/기술업	아트테크니션	0.8	0.8	0.8	71.0
	디지털 아트 전문가	0.4	0.4	0.4	36.0
	디지털 콘텐츠 매니저	0.4	0.8	1.2	80.0
미술 유통업	갤러리리스트	6.2	7.4	9.9	102.1
	예술품중개인(딜러)	0.4	0.4	0.8	120.0
	경매사	0.4	0.4	0.4	213.0
	아트컨설턴트	0.0	0.8	0.8	126.0
	온라인 미술품 판매 관리자	1.2	1.6	1.6	40.3
미술품 감정/ 수복업	미술품 시가 감정가	0.4	0.4	1.2	95.0
	미술품 감정 조사 분석원	0.0	0.4	0.4	213.0
미술 교육업	미술교육기획자/미술교육가	9.5	17.3	21.0	113.6

[표 5-37] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무 간 교차 (1/4)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

업종	코드	직무	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
사례수			(178)	(37)	(18)	(6)	(40)	(2)	(12)	(4)	(6)	(6)	(19)
미술전시 기획업	1	전시기획자/큐레이터		45.9	33.3	50.0	35.0		50.0	25.0	16.7	16.7	36.8
	2	전시해설사	9.6		5.6	16.7	5.0		16.7			16.7	
	3	프로덕션매니저	3.4	2.7			7.5					16.7	
	4	상품기획자	1.7	2.7									
	5	디자이너	7.9	5.4	16.7			50.0			16.7	16.7	5.3
	6	아트 핸들러					2.5						
	7	미술품 설치 전문가	3.4	5.4									5.3
	8	프로듀서	0.6										
	9	아트 콘텐츠 프로듀서	0.6				2.5					16.7	
	10	영상 크리에이터	0.6	2.7	5.6		2.5				16.7		
미술 시설 운영업	11	대관담당자	3.9				2.5		8.3				
	12	펀드레이저											
	13	행정담당자	12.4	5.4	22.2		17.5						31.6
	14	소장품 관리자	6.2	5.4			5.0						5.3
	15	계약 담당자								25.0			10.5
	16	컨서베이터											
	17	레지스트라	0.6										
	18	에듀케이터	7.3	2.7									5.3
전시기획업/ 시설 운영업 (공통)	19	코디네이터	6.2	10.8									
	20	전시디자인 전문가	2.2		5.6	16.7	5.0	50.0					
	21	홍보마케터	3.4				2.5			25.0			
연구/출판 / 기록업	22	에디터	1.1										
	23	아키비스트	1.1										
	24	기자	1.1										
	25	비평가	2.2	2.7									
디지털 / 기술업	26	아트테크니션											
	27	디지털아트전문가									16.7		
	28	디지털 콘텐츠 매니저			5.6		2.5				16.7		
미술 유통업	29	갤러리스트	7.3			16.7	5.0		8.3				
	30	예술품중개인(딜러)	0.6				2.5						
	31	경매사											
	32	아트컨설턴트	0.6						8.3				
	33	아트렌탈 코디네이터											
	34	온라인 미술품 판매 관리자											
미술품 감정/ 수복업	35	미술품 진위 감정가											
	36	미술품 시가 감정가											
	37	미술품 감정 조사 분석원											
	38	과학적 분석가											
	39	보존 전문가											
	40	수복 전문가											
미술 교육업	41	미술교육기획자/미술교육가	16.3	8.1	5.6		2.5		8.3	25.0	16.7	16.7	
합계			100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

[표 5-38] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무 간 교차 (2/4)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

업종	코드	직무	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
사례수			(0)	(60)	(26)	(9)	(0)	(2)	(23)	(23)	(12)	(16)
미술전시 기획업	1	전시기획자/큐레이터		36.7	42.3			50.0	56.5	47.8	33.3	37.5
	2	전시해설사		3.3	7.7				4.3	17.4		
	3	프로덕션매니저		6.7							8.3	
	4	상품기획자									8.3	
	5	디자이너		11.7	7.7						16.7	6.3
	6	아트 핸들러									8.3	
	7	미술품 설치 전문가										
	8	프로듀서				11.1						6.3
	9	아트 콘텐츠 프로듀서										
	10	영상 크리에이터										
미술 시설 운영업	11	대관담당자		10.0	3.8	22.2			4.3			
	12	펀드레이저										
	13	행정담당자			19.2	33.3			4.3	8.7	8.3	
	14	소장품 관리자		8.3				50.0		4.3		12.5
	15	계약 담당자		5.0								
	16	컨서베이터										
	17	레지스트라			3.8							
	18	에듀케이터		1.7						4.3		12.5
전시기획업/ 시설 운영업 (공통)	19	코디네이터		3.3	3.8				4.3			
	20	전시디자인 전문가		1.7								6.3
	21	홍보마케터			7.7				8.7		8.3	
연구/출판 / 기록업	22	에디터										
	23	아키비스트		1.7		11.1						
	24	기자										
	25	비평가										
디지털 / 기술업	26	아트테크니션										
	27	디지털아트전문가										
	28	디지털 콘텐츠 매니저		1.7								
미술 유통업	29	갤러리스트		3.3		11.1			4.3	4.3		6.3
	30	예술품중개인(딜러)										
	31	경매사										
	32	아트컨설턴트										
	33	아트렌탈 코디네이터										
	34	온라인 미술품 판매 관리자										
미술품 감정/ 수복업	35	미술품 진위 감정가										
	36	미술품 시가 감정가										
	37	미술품 감정 조사 분석원										
	38	과학적 분석가										
	39	보존 전문가										
	40	수복 전문가										
미술 교육업	41	미술교육기획자/미술교육가		5.0	3.8	11.1			13.0	13.0	8.3	12.5
합계			-	100	100	100	-	100	100	100	100	100

[표 5-39] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무 간 교차 (3/4)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

업종	코드	직무	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31
사례수			(5)	(6)	(6)	(8)	(0)	(1)	(4)	(29)	(4)	(2)
미술전시 기획업	1	전시기획자/큐레이터	40.0	33.3	33.3	50.0				44.8	25.0	
	2	전시해설사				12.5						
	3	프로덕션매니저							25.0			
	4	상품기획자								3.4		
	5	디자이너							25.0	6.9	25.0	
	6	아트 핸들러										
	7	미술품 설치 전문가								3.4		
	8	프로듀서										
	9	아트 콘텐츠 프로듀서						100.0	25.0			
	10	영상 크리에이터										
미술 시설 운영업	11	대관담당자										
	12	펀드레이저										
	13	행정담당자		16.7					25.0	6.9		
	14	소장품 관리자										
	15	계약 담당자		16.7						3.4		
	16	컨서베이터										
	17	레지스트라										
	18	에듀케이터								3.4		
전시기획업/ 시설 운영업 (공통)	19	코디네이터								3.4		
	20	전시디자인 전문가										
	21	홍보마케터								3.4		
연구/출판 / 기록업	22	에디터			16.7							
	23	아키비스트								6.9		
	24	기자	20.0							3.4		
	25	비평가								3.4		
디지털 / 기술업	26	아트테크니션										
	27	디지털아트전문가										
	28	디지털 콘텐츠 매니저										
미술 유통업	29	갤러리스트		33.3	16.7	12.5						
	30	예술품중개인(딜러)										
	31	경매사										
	32	아트컨설턴트									25.0	
	33	아트렌탈 코디네이터										
	34	온라인 미술품 판매 관리자								3.4		
미술품 감정/ 수복업	35	미술품 진위 감정가										
	36	미술품 시가 감정가									25.0	50.0
	37	미술품 감정 조사 분석원										50.0
	38	과학적 분석가										
	39	보존 전문가										
	40	수복 전문가										
미술 교육업	41	미술교육기획자/미술교육가	40.0		33.3	25.0				3.4		
합계			100	100	100	100	-	100	100	100	100	100

[표 5-40] 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무 간 교차 (4/4)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

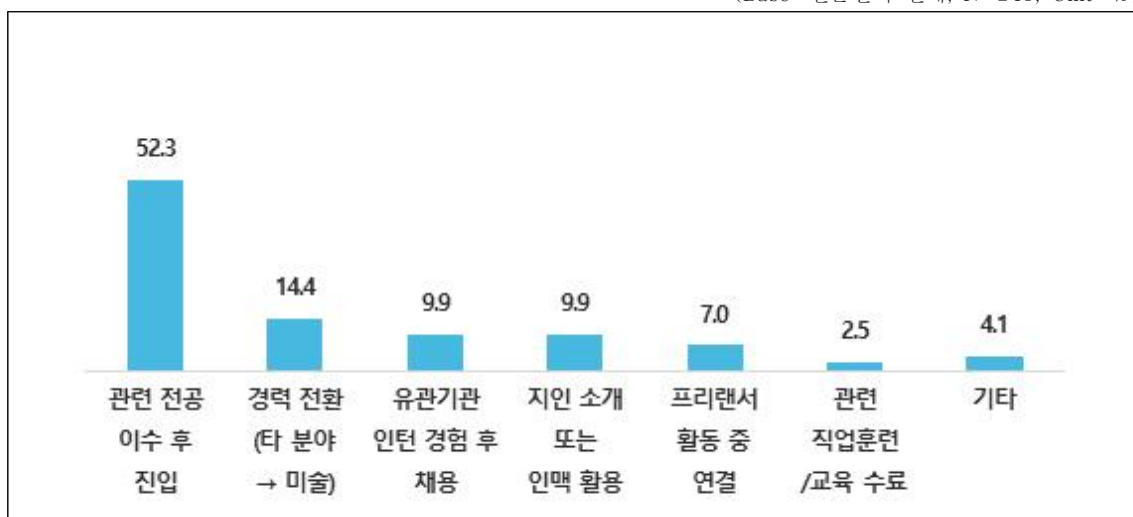
업종	코드	직무	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41
사례수			(4)	(0)	(1)	(0)	(4)	(2)	(0)	(0)	(0)	(59)
미술전시 기획업	1	전시기획자/큐레이터	25.0									49.2
	2	전시해설사										5.1
	3	프로덕션매니저										1.7
	4	상품기획자										
	5	디자이너										1.7
	6	아트 핸들러										
	7	미술품 설치 전문가	25.0									1.7
	8	프로듀서										1.7
	9	아트 콘텐츠 프로듀서										1.7
	10	영상 크리에이터										1.7
미술 시설 운영업	11	대관담당자										
	12	펀드레이저										
	13	행정담당자										5.1
	14	소장품 관리자										1.7
	15	계약 담당자										1.7
	16	컨서베이터										
	17	레지스트라										
	18	에듀케이터										5.1
전시기획업/ 시설 운영업 (공통)	19	코디네이터										5.1
	20	전시디자인 전문가										1.7
	21	홍보마케터										3.4
연구/출판 / 기록업	22	에디터										3.4
	23	아키비스트										
	24	기자										3.4
	25	비평가										3.4
디지털 / 기술업	26	아트테크니션										
	27	디지털아트전문가										
	28	디지털 콘텐츠 매니저										
미술 유통업	29	갤러리스트			100.0							1.7
	30	예술품중개인(딜러)	25.0				25.0					
	31	경매사					25.0	50.0				
	32	아트컨설턴트					25.0					
	33	아트렌탈 코디네이터										
	34	온라인 미술품 판매 관리자										
미술품 감정/ 수복업	35	미술품 진위 감정가										
	36	미술품 시가 감정가	25.0					50.0				
	37	미술품 감정 조사 분석원					25.0					
	38	과학적 분석가										
	39	보존 전문가										
	40	수복 전문가										
미술 교육업	41	미술교육기획자/미술교육가										
합계			100	-	100	-	100	100	-	-	-	100

4) 미술 분야 진입 경로

- 미술 분야에 최초로 진입하게 된 경로는 ‘관련 전공 이수 후 진입’이 52.3%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘경력 전환(타 분야 → 미술)’(14.4%), ‘유관기관 인턴 경험 후 채용’, ‘지인 소개 또는 인맥 활용’(각 9.9%) 등의 순임
- 주 활동 업종별 최초 직무 진입경로를 살펴보면, 연구/출판/기록업과 미술 교육업의 진입 경로는 특히 ‘관련 전공 이수 후 진입’에 집중되었고, 미술 시설 운영업과 미술 유통업은 ‘경력 전환(타 분야 → 미술)’, ‘지인 소개 또는 인맥 활용’의 비율이 타 업종 대비 높게 나타남
- 학력별 최초 직무 진입경로를 살펴보면 ‘대학원 석사 졸업’의 경우 ‘관련 전공 이수 후 진입’ 응답 비율이 높게 나타났으며, 전공별로 보면 예체능 계열의 경우 ‘관련 전공 이수 후 진입’ 응답 비율이 높게 나타남
- 직무 이동 경험이 있는 전문인력의 경우, 현재 직무에 진입하게 된 경로는 ‘관련 전공 이수 후 진입’이 43.0%로 가장 높았고, 이어서 ‘경력 전환(미술 분야 내 이동)’(24.7%), ‘경력 전환(타 분야 → 미술)’(8.6%), ‘프리랜서 활동 중 연결’(7.5%) 등이 뒤를 이음

[그림 5-20] 미술 분야 진입 경로 - 최초 직무

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %)



Q4-1. 귀하께서 미술 분야의 최초 직무에 진입하게 된 경로는 무엇입니까?

[그림 5-21] 미술 분야 진입 경로 - 현재 직무

(Base: 직무 이동 경험이 있는 전문인력, N=93, Unit: %)



Q4-2. 귀하께서 현재 직무에 진입하게 된 경로는 무엇입니까?

[표 5-41] 미술 분야 진입 경로 - 최초 직무

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	관련 전공 이수 후 진입	경력 전환 (타 분야 → 미술)	유관기관 인턴 경험 후 채용	지인 소개 또는 인맥 활용	프리랜서 활동 중 연결	관련 직업훈련 /교육 수료	기타
전체		(243)	52.3	14.4	9.9	9.9	7.0	2.5	4.1
성별	남성	(59)	44.1	23.7	8.5	10.2	6.8	0.0	6.8
	여성	(184)	54.9	11.4	10.3	9.8	7.1	3.3	3.3
연령	20대 이하*	(27)	66.7	3.7	7.4	14.8	3.7	0.0	3.7
	30대	(100)	53.0	12.0	13.0	9.0	9.0	1.0	3.0
	40대	(57)	50.9	19.3	10.5	8.8	1.8	3.5	5.3
	50대 이상	(58)	46.6	17.2	5.2	10.3	10.3	5.2	5.2
활동 지역	수도권	(151)	55.0	14.6	8.6	11.3	6.6	1.3	2.6
	충청권*	(17)	47.1	11.8	23.5	0.0	11.8	5.9	0.0
	전라권*	(27)	63.0	14.8	7.4	7.4	0.0	3.7	3.7
	경상권	(39)	38.5	17.9	10.3	10.3	10.3	5.1	7.7
	강원제주*	(9)	44.4	0.0	11.1	11.1	11.1	0.0	22.2
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	30.8	20.0	9.2	18.5	12.3	1.5	7.7
	~대학원 석사 졸업	(164)	61.0	12.2	10.4	6.1	5.5	2.4	2.4
	대학원 박사 졸업~*	(14)	50.0	14.3	7.1	14.3	0.0	7.1	7.1
전공	예체능 계열	(160)	59.4	8.8	10.6	9.4	6.9	1.9	3.1
	인문사회 계열	(76)	42.1	26.3	9.2	9.2	5.3	3.9	3.9
	공학 계열*	(6)	0.0	16.7	0.0	16.7	33.3	0.0	33.3
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	54.1	14.9	12.4	7.7	5.2	1.5	4.1
	프리랜서	(38)	42.1	10.5	0.0	21.1	13.2	7.9	5.3
	기타*	(11)	54.5	18.2	0.0	9.1	18.2	0.0	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	55.4	11.3	10.7	9.6	7.3	1.1	4.5
	미술 시설 운영업	(67)	46.3	20.9	6.0	14.9	6.0	1.5	4.5
	미술 유통업	(50)	44.0	22.0	10.0	12.0	10.0	0.0	2.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	66.7	0.0	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0
	미술 교육업	(59)	62.7	10.2	6.8	6.8	6.8	5.1	1.7
	연구/출판/기록업	(34)	76.5	5.9	8.8	5.9	2.9	0.0	0.0
	홍보/마케팅업*	(29)	48.3	27.6	0.0	13.8	6.9	0.0	3.4
	디지털/기술업*	(17)	58.8	5.9	0.0	23.5	11.8	0.0	0.0

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-42] 미술 분야 진입 경로 - 현재 직무

(Base: 직무 이동 경험이 있는 전문인력, Unit: %)

구분		사례수	관련 전공 이수 후 진입	경력 전환 (미술 분야 내 이동)	경력 전환 (타 분야 → 미술)	프리 랜서 활동 중 연결	유관 기관 인턴 경험 후 채용	지인 소개 또는 인맥 활용	관련 직업 훈련/ 교육 수료	기타
전체		(93)	43.0	24.7	8.6	7.5	6.5	5.4	1.1	3.2
성별	남성	(16)	37.5	12.5	12.5	12.5	12.5	6.3	0.0	6.3
	여성	(77)	44.2	27.3	7.8	6.5	5.2	5.2	1.3	2.6
연령	20대 이하	(14)	14.3	57.1	7.1	7.1	0.0	7.1	7.1	0.0
	30대	(38)	47.4	18.4	5.3	7.9	7.9	10.5	0.0	2.6
	40대	(18)	44.4	22.2	16.7	0.0	11.1	0.0	0.0	5.6
	50대 이상	(23)	52.2	17.4	8.7	13.0	4.3	0.0	0.0	4.3
활동 지역	수도권	(57)	49.1	24.6	8.8	1.8	5.3	7.0	0.0	3.5
	충청권	(10)	40.0	10.0	10.0	10.0	0.0	10.0	10.0	10.0
	전라권	(14)	28.6	42.9	7.1	7.1	14.3	0.0	0.0	0.0
	경상권	(10)	30.0	10.0	10.0	40.0	10.0	0.0	0.0	0.0
	강원제주	(2)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(20)	35.0	10.0	15.0	20.0	5.0	10.0	5.0	0.0
	~대학원 석사 졸업	(63)	39.7	30.2	7.9	4.8	7.9	4.8	0.0	4.8
	대학원 박사 졸업~	(10)	80.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전공	예체능 계열	(67)	38.8	32.8	4.5	9.0	6.0	6.0	1.5	1.5
	인문사회 계열	(26)	53.8	3.8	19.2	3.8	7.7	3.8	0.0	7.7
	공학 계열	(0)	—	—	—	—	—	—	—	—
	자연과학 계열	(0)	—	—	—	—	—	—	—	—
소속	기관 소속	(74)	39.2	31.1	8.1	4.1	8.1	5.4	1.4	2.7
	프리랜서	(14)	57.1	0.0	14.3	21.4	0.0	7.1	0.0	0.0
	기타	(5)	60.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(75)	40.0	26.7	8.0	6.7	8.0	5.3	1.3	4.0
	미술 시설 운영업	(24)	37.5	16.7	12.5	8.3	8.3	12.5	0.0	4.2
	미술 유통업	(21)	57.1	14.3	4.8	9.5	4.8	4.8	0.0	4.8
	미술품 감정/수복업	(5)	80.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(27)	40.7	14.8	7.4	18.5	7.4	7.4	3.7	0.0
	연구/출판/기록업	(19)	63.2	10.5	0.0	5.3	5.3	15.8	0.0	0.0
	홍보/마케팅업	(14)	7.1	28.6	7.1	14.3	14.3	21.4	0.0	7.1
	디지털/기술업	(9)	33.3	22.2	11.1	11.1	0.0	22.2	0.0	0.0

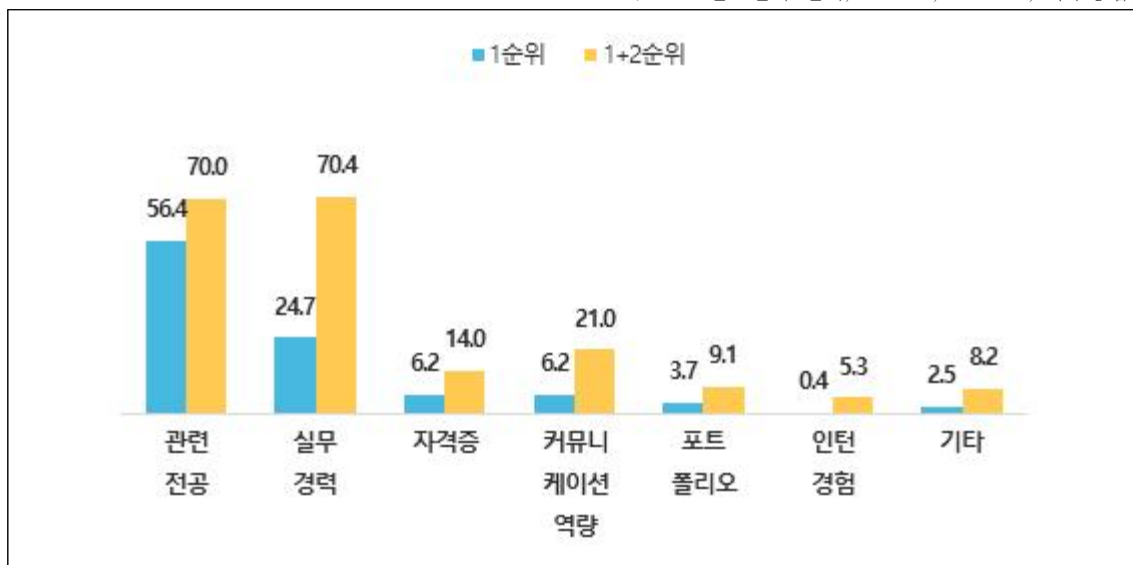
* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

5) 현재 직무 진입 시 요구 조건

- 현재 직무 진입 시 요구되었던 조건으로는 1순위 기준 ‘관련 전공’이 56.4%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘실무 경력’(24.7%), ‘자격증’, ‘커뮤니케이션 역량’(각 6.2%) 등의 순임
- 세부 특성별로 살펴보면, 응답자의 최종 학력이 낮을수록 현재 직무 진입 시 요구되는 조건으로 ‘실무 경력’을 응답한 비율이 높았음
- 모든 업종에서 ‘관련 전공’이 1순위 요구 조건이라 응답하였으나, 미술 교육업의 경우 상대적으로 ‘자격증’이라 응답한 비율이 높았음
- 1+2순위 기준으로는 ‘실무 경력’(70.4%)과 ‘관련 전공’(70.0%)이 유사한 수준으로 나타났으며, 이어서 ‘커뮤니케이션 역량’(21.0%), ‘자격증’(14.0%) 등의 순으로 조사됨

[그림 5-22] 현재 직무 진입 시 요구 조건

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %, 복수응답)



Q5. 귀하께서 현재 직무에 진입할 때 요구되었던 조건은 무엇입니까? 중요하게 요구되었던 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

[표 5-43] 현재 직무 진입 시 요구 조건(1순위)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	관련 전공	실무 경력	자격증	커뮤니케이션 역량	포트폴리오	인턴 경험	기타
전체		(243)	56.4	24.7	6.2	6.2	3.7	0.4	2.5
성별	남성	(59)	44.1	35.6	3.4	11.9	3.4	0.0	1.7
	여성	(184)	60.3	21.2	7.1	4.3	3.8	0.5	2.7
연령	20대 이하*	(27)	48.1	29.6	0.0	7.4	14.8	0.0	0.0
	30대	(100)	56.0	25.0	6.0	5.0	4.0	1.0	3.0
	40대	(57)	57.9	24.6	5.3	7.0	1.8	0.0	3.5
	50대 이상	(58)	60.3	20.7	10.3	6.9	0.0	0.0	1.7
활동 지역	수도권	(151)	57.6	25.8	4.0	4.6	6.0	0.0	2.0
	충청권*	(17)	47.1	23.5	17.6	5.9	0.0	5.9	0.0
	전라권*	(27)	66.7	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0
	경상권	(39)	46.2	33.3	5.1	7.7	0.0	0.0	7.7
	강원제주*	(9)	66.7	11.1	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	33.8	35.4	4.6	12.3	7.7	1.5	4.6
	~대학원 석사 졸업	(164)	64.0	22.0	6.7	3.7	2.4	0.0	1.2
	대학원 박사 졸업~*	(14)	71.4	7.1	7.1	7.1	0.0	0.0	7.1
전공	예체능 계열	(160)	61.9	21.3	5.0	3.8	5.6	0.6	1.9
	인문사회 계열	(76)	50.0	27.6	9.2	10.5	0.0	0.0	2.6
	공학 계열*	(6)	0.0	83.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	57.7	24.2	6.7	4.6	3.6	0.5	2.6
	프리랜서	(38)	50.0	23.7	5.3	13.2	5.3	0.0	2.6
	기타*	(11)	54.5	36.4	0.0	9.1	0.0	0.0	0.0
주 활동업종	미술전시기획업	(177)	59.9	23.7	5.6	5.1	3.4	0.0	2.3
	미술 시설 운영업	(67)	53.7	23.9	3.0	10.4	1.5	1.5	6.0
	미술 유통업	(50)	56.0	30.0	0.0	10.0	0.0	0.0	4.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(59)	54.2	16.9	10.2	10.2	3.4	1.7	3.4
	연구/출판/기록업	(34)	73.5	11.8	5.9	0.0	2.9	0.0	5.9
	홍보/마케팅업*	(29)	48.3	34.5	0.0	10.3	3.4	0.0	3.4
	디지털/기술업*	(17)	29.4	29.4	0.0	17.6	23.5	0.0	0.0

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-44] 현재 직무 진입 시 요구 조건(1+2순위)

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 복수응답)

구분		사례수	관련 전공	실무 경력	자격증	커뮤니 케이션 역량	포트 폴리오	인턴 경험	기타
전체		(243)	70.0	70.4	14.0	21.0	9.1	5.3	8.2
성별	남성	(59)	61.0	81.4	15.3	25.4	8.5	3.4	5.1
	여성	(184)	72.8	66.8	13.6	19.6	9.2	6.0	9.2
연령	20대 이하*	(27)	74.1	66.7	11.1	22.2	18.5	0.0	7.4
	30대	(100)	68.0	73.0	8.0	23.0	10.0	8.0	8.0
	40대	(57)	66.7	70.2	22.8	15.8	8.8	3.5	8.8
	50대 이상	(58)	74.1	67.2	17.2	22.4	3.4	5.2	8.6
활동 지역	수도권	(151)	70.9	66.2	10.6	23.2	12.6	6.6	6.6
	충청권*	(17)	76.5	70.6	29.4	17.6	0.0	5.9	0.0
	전라권*	(27)	74.1	66.7	29.6	14.8	0.0	3.7	11.1
	경상권	(39)	61.5	89.7	10.3	20.5	5.1	0.0	12.8
	강원제주*	(9)	66.7	66.7	11.1	11.1	11.1	11.1	22.2
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	49.2	80.0	9.2	30.8	15.4	4.6	9.2
	~대학원 석사 졸업	(164)	76.8	68.9	15.9	16.5	6.7	6.1	7.3
	대학원 박사 졸업~*	(14)	85.7	42.9	14.3	28.6	7.1	0.0	14.3
전공	예체능 계열	(160)	78.1	70.6	10.6	19.4	11.3	3.1	5.6
	인문사회 계열	(76)	59.2	68.4	21.1	21.1	5.3	7.9	13.2
	공학 계열*	(6)	0.0	100.0	16.7	50.0	0.0	16.7	16.7
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	70.6	70.1	16.0	19.1	7.2	6.2	8.2
	프리랜서	(38)	65.8	68.4	7.9	28.9	18.4	0.0	10.5
	기타*	(11)	72.7	81.8	0.0	27.3	9.1	9.1	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	72.9	70.1	14.1	18.6	7.9	6.8	8.5
	미술 시설 운영업	(67)	67.2	67.2	13.4	29.9	6.0	3.0	10.4
	미술 유통업	(50)	68.0	68.0	4.0	32.0	8.0	2.0	14.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	66.7	83.3	33.3	16.7	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(59)	69.5	61.0	23.7	23.7	11.9	5.1	3.4
	연구/출판/기록업	(34)	79.4	73.5	14.7	8.8	5.9	5.9	5.9
	홍보/마케팅업*	(29)	69.0	69.0	10.3	31.0	6.9	0.0	6.9
	디지털/기술업*	(17)	52.9	52.9	5.9	41.2	29.4	5.9	11.8

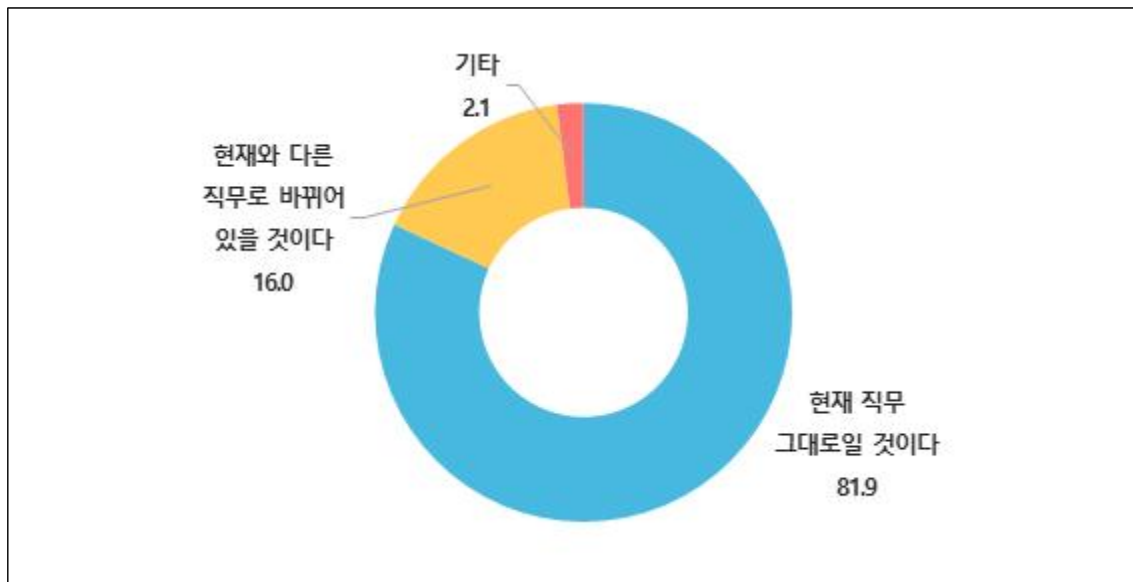
* 사례수 30 미만 해석 시 유의

6) 향후 5년 내 직무 변경 여부

- 향후 5년 내 새로운 직무를 담당할 것인지에 대해 전문인력 10명 중 8명은 ‘현재 직무 그대로일 것이다’(81.9%) 라고 응답하였으며, 남성과 고연령층, 활동지역이 지방인 경우 직무 이동 예상 비율이 상대적으로 낮았음
- 한편, 5년 내 ‘현재와 다른 직무로 바뀌어 있을 것이다’(16.0%) 라고 응답한 전문인력은 예상 직무로 미술 교육업의 ‘미술교육기획자/미술교육가’, 미술 시설 운영업의 ‘행정담당자’, ‘에듀케이터’ 등을 주로 언급함
- 기타 의견으로는 ‘다른 업계로의 이동’을 예상한다는 의견도 있었음

[그림 5-23] 향후 5년 내 직무 변경 여부

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %)



Q6. 귀하께서 향후 5년 안에 새로운 직무를 담당할 것으로 추측하는 경우, 그 직무는 무엇으로 예상하십니까?

[표 5-45] 향후 5년 내 직무 변경 여부

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	현재 직무 그대로일 것이다	현재와 다른 직무로 바뀌어 있을 것이다	기타
전체		(243)	81.9	16.0	2.1
성별	남성	(59)	89.8	10.2	0.0
	여성	(184)	79.3	17.9	2.7
연령	20대 이하*	(27)	77.8	18.5	3.7
	30대	(100)	78.0	19.0	3.0
	40대	(57)	82.5	17.5	0.0
	50대 이상	(58)	89.7	8.6	1.7
활동 지역	수도권	(151)	79.5	17.9	2.6
	충청권*	(17)	82.4	17.6	0.0
	전라권*	(27)	81.5	18.5	0.0
	경상권	(39)	92.3	7.7	0.0
	강원제주*	(9)	77.8	11.1	11.1
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	78.5	15.4	6.2
	~대학원 석사 졸업	(164)	83.5	15.9	0.6
	대학원 박사 졸업~*	(14)	78.6	21.4	0.0
전공	예체능 계열	(160)	80.6	16.9	2.5
	인문사회 계열	(76)	84.2	14.5	1.3
	공학 계열*	(6)	83.3	16.7	0.0
	자연과학 계열*	(1)	100.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	83.0	14.9	2.1
	프리랜서	(38)	73.7	23.7	2.6
	기타*	(11)	90.9	9.1	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	84.2	14.1	1.7
	미술 시설 운영업	(67)	88.1	10.4	1.5
	미술 유통업	(50)	76.0	22.0	2.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	66.7	33.3	0.0
	미술 교육업	(59)	79.7	20.3	0.0
	연구/출판/기록업	(34)	82.4	17.6	0.0
	홍보/마케팅업*	(29)	82.8	13.8	3.4
	디지털/기술업*	(17)	76.5	11.8	11.8

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-46] 향후 5년 내 변경 예상 직무 (1/2)

(Base: 향후 5년 내 직무 변경 예상 전문인력, Unit: %)

구분	사례수	미술전시기획업				미술 시설 운영업			전시기 획/시설 운영업
		전시 기획자/ 큐레이 터	아트 콘텐츠 프 로듀서	디자이 너(도록, 홍보물 디자인 등)	프로 덕션 매니저	행정 담당자	에듀 케이터	소장품 관리자	홍보 마케터
전체	(39)	7.7	7.7	5.1	2.6	10.3	10.3	5.1	2.6
성별	남성	(6)	0.0	16.7	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0
	여성	(33)	9.1	6.1	6.1	0.0	9.1	12.1	6.1
연령	20대 이하	(5)	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0
	30대	(19)	10.5	10.5	10.5	0.0	10.5	15.8	0.0
	40대	(10)	10.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	10.0
	50대 이상	(5)	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
활동 지역	수도권	(27)	7.4	3.7	7.4	3.7	7.4	3.7	7.4
	충청권	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0
	전라권	(5)	20.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0	0.0
	경상권	(3)	0.0	33.3	0.0	0.0	33.3	33.3	0.0
	강원제주	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(10)	0.0	20.0	10.0	10.0	10.0	20.0	0.0
	~대학원 석사 졸업	(26)	3.8	3.8	3.8	0.0	11.5	7.7	7.7
	대학원 박사 졸업~	(3)	66.7	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전공	예체능 계열	(27)	11.1	7.4	3.7	3.7	7.4	11.1	3.7
	인문사회 계열	(11)	0.0	9.1	9.1	0.0	9.1	9.1	9.1
	공학 계열	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(29)	6.9	3.4	3.4	3.4	10.3	13.8	3.4
	프리랜서	(9)	11.1	11.1	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1
	기타	(1)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(25)	8.0	4.0	4.0	4.0	12.0	12.0	8.0
	미술 시설 운영업	(7)	14.3	0.0	0.0	0.0	14.3	0.0	0.0
	미술 유통업	(11)	0.0	9.1	9.1	0.0	9.1	9.1	9.1
	미술품 감정/수복업	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(12)	16.7	8.3	8.3	0.0	8.3	8.3	0.0
	연구/출판/기록업	(6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
	홍보/마케팅업	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0
	디지털/기술업	(2)	0.0	50.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0

* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

[표 5-47] 향후 5년 내 변경 예상 직무 (2/2)

(Base: 향후 5년 내 직무 변경 예상 전문인력, Unit: %)

구분		사례수	연구/출판/기록업			디지털/기술업	미술 유통업		미술품 감정/수복업		미술 교육업	기타
			에디터	아키비스트	비평가	디지털 콘텐츠 매니저	아트 컨설턴트	갤러리스트	미술품 시가 감정가	미술품 감정 조사 분석원	미술 교육 기획자/미술교육가	
전체		(39)	2.6	2.6	2.6	5.1	7.7	2.6	5.1	2.6	12.8	5.1
성별	남성	(6)	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
	여성	(33)	3.0	3.0	3.0	3.0	6.1	3.0	6.1	3.0	12.1	6.1
연령	20대 이하	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	20.0
	30대	(19)	5.3	0.0	0.0	5.3	5.3	5.3	5.3	5.3	10.5	0.0
	40대	(10)	0.0	10.0	10.0	10.0	0.0	0.0	10.0	0.0	20.0	0.0
	50대 이상	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
활동지역	수도권	(27)	3.7	3.7	3.7	7.4	7.4	3.7	7.4	3.7	11.1	3.7
	충청권	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	66.7	0.0
	전라권	(5)	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0
	경상권	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	강원제주	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
최종학력	~대학교 학부 졸업	(10)	0.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0	0.0	0.0	10.0	0.0
	~대학원 석사 졸업	(26)	3.8	3.8	3.8	7.7	7.7	3.8	7.7	3.8	15.4	3.8
	대학원 박사 졸업~	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
전공	예체능 계열	(27)	3.7	3.7	0.0	7.4	7.4	0.0	0.0	3.7	14.8	7.4
	인문사회 계열	(11)	0.0	0.0	9.1	0.0	9.1	9.1	18.2	0.0	9.1	0.0
	공학 계열	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(29)	3.4	3.4	3.4	3.4	6.9	3.4	6.9	3.4	17.2	3.4
	프리랜서	(9)	0.0	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	11.1
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
주 활 동 업 종	미술전시기획업	(25)	4.0	0.0	4.0	4.0	4.0	0.0	8.0	0.0	12.0	8.0
	미술 시설 운영업	(7)	0.0	0.0	0.0	14.3	14.3	0.0	14.3	0.0	14.3	14.3
	미술 유통업	(11)	0.0	9.1	0.0	9.1	0.0	0.0	18.2	9.1	9.1	0.0
	미술품 감정/수복업	(2)	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(12)	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0	25.0	8.3
	연구/출판/기록업	(6)	0.0	0.0	0.0	16.7	16.7	0.0	0.0	0.0	33.3	16.7
	홍보/마케팅업	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	디지털/기술업	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

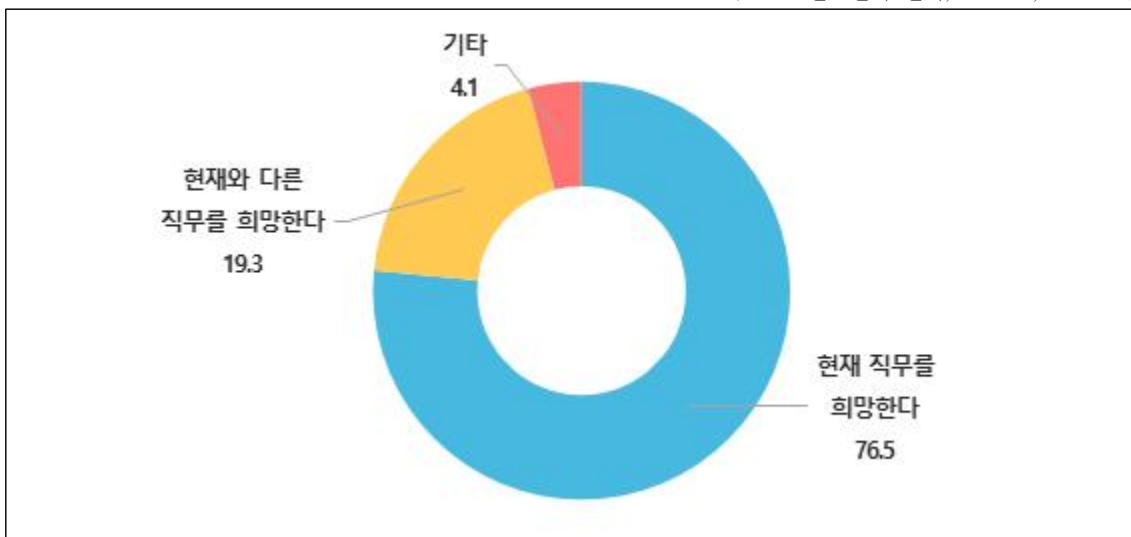
* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

7) 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무

- 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무로는 ‘현재 직무를 희망한다’는 응답 비율이 76.5%로 높았고, ‘현재와 다른 직무를 희망한다’는 19.3%로 조사됨
- 주로 남성과 고연령층, 기관 소속으로 근무 중인 경우 현재 직무에 대한 선호가 높았으며, 주 활동 업종별로는 미술 시설 운영업과 미술전시기획업에서 최종 직무로 ‘현재 직무를 희망한다’는 의견이 타 업종 대비 많았고, 연구/출판/기록업의 경우 ‘현재 직무를 희망한다’ 응답 비율이 상대적으로 낮았음
- ‘현재와 다른 직무를 희망한다’고 응답한 경우, 최종적인 세부 희망 직무로 ‘미술교육기획자/미술교육가’, ‘전시기획자/큐레이터’, ‘미술품 시가 감정가’를 응답한 비율이 상대적으로 높게 나타남

[그림 5-24] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %)



Q7. 귀하께서 미술 분야에서 최종적으로 담당하기를 희망하는 직무는 무엇입니까?

[표 5-48] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	현재 직무를 희망한다	현재와 다른 직무를 희망한다	기타
전체		(243)	76.5	19.3	4.1
성별	남성	(59)	91.5	8.5	0.0
	여성	(184)	71.7	22.8	5.4
연령	20대 이하*	(27)	70.4	29.6	0.0
	30대	(100)	75.0	18.0	7.0
	40대	(57)	75.4	21.1	3.5
	50대 이상	(58)	82.8	15.5	1.7
활동지역	수도권	(151)	74.2	21.2	4.6
	충청권*	(17)	82.4	11.8	5.9
	전라권*	(27)	77.8	22.2	0.0
	경상권	(39)	82.1	15.4	2.6
	강원제주*	(9)	77.8	11.1	11.1
최종학력	~대학교 학부 졸업	(65)	78.5	16.9	4.6
	~대학원 석사 졸업	(164)	75.6	20.1	4.3
	대학원 박사 졸업~*	(14)	78.6	21.4	0.0
전공	예체능 계열	(160)	77.5	18.8	3.8
	인문사회 계열	(76)	73.7	21.1	5.3
	공학 계열*	(6)	83.3	16.7	0.0
	자연과학 계열*	(1)	100.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	79.4	17.0	3.6
	프리랜서	(38)	57.9	34.2	7.9
	기타*	(11)	90.9	9.1	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	79.1	16.9	4.0
	미술 시설 운영업	(67)	83.6	13.4	3.0
	미술 유통업	(50)	72.0	24.0	4.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	66.7	33.3	0.0
	미술 교육업	(59)	71.2	23.7	5.1
	연구/출판/기록업	(34)	55.9	35.3	8.8
	홍보/마케팅업*	(29)	79.3	13.8	6.9
	디지털/기술업*	(17)	70.6	23.5	5.9

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-49] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무 세부 (1/3)

(Base: 미술 분야 최종 직무로 현재와 다른 직무 희망 전문인력, Unit: %)

구분	사례수	미술전시기획						
		전시 기획자/큐레이터	프로덕션 매니저	프로듀서	아트 콘텐츠 프로듀서	상품 기획자	디자이너 (도록, 홍보물 디자인 등)	아트 핸들러
전체	(47)	10.6	4.3	4.3	4.3	2.1	2.1	2.1
성별	남성	(5)	0.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	여성	(42)	11.9	2.4	4.8	2.4	2.4	2.4
연령	20대 이하	(8)	37.5	12.5	0.0	0.0	0.0	0.0
	30대	(18)	5.6	5.6	5.6	5.6	5.6	0.0
	40대	(12)	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3
	50대 이상	(9)	0.0	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0
활동 지역	수도권	(32)	9.4	6.3	0.0	3.1	3.1	3.1
	충청권	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	전라권	(6)	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	경상권	(6)	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	강원제주	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(11)	9.1	9.1	9.1	9.1	0.0	9.1
	~대학원 석사 졸업	(33)	12.1	3.0	3.0	3.0	3.0	0.0
	대학원 박사 졸업~	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전공	예체능 계열	(30)	16.7	3.3	3.3	6.7	3.3	3.3
	인문사회 계열	(16)	0.0	6.3	6.3	0.0	0.0	0.0
	공학 계열	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(33)	12.1	3.0	6.1	3.0	3.0	3.0
	프리랜서	(13)	7.7	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(30)	10.0	3.3	3.3	3.3	3.3	3.3
	미술 시설 운영업	(9)	22.2	0.0	11.1	0.0	0.0	0.0
	미술 유통업	(12)	0.0	8.3	0.0	8.3	0.0	0.0
	미술품 감정/수복업	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(14)	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0	0.0
	연구/출판/기록업	(12)	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	8.3
	홍보/마케팅업	(4)	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	디지털/기술업	(4)	0.0	25.0	25.0	25.0	0.0	0.0

* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

[표 5-50] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무 세부 (2/3)

(Base: 미술 분야 최종 직무로 현재와 다른 직무 희망 전문인력, Unit: %)

구분	사례수	미술 시설 운영					전시기획/시설 운영	
		소장품 관리자	에듀 케이터	행정 담당자	계약 담당자	레지 스트라	전시 디자인 전문가	홍보 마케터
전체	(47)	4.3	4.3	2.1	2.1	2.1	2.1	2.1
성별	남성	(5)	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0
	여성	(42)	4.8	4.8	2.4	0.0	2.4	2.4
연령	20대 이하	(8)	0.0	12.5	0.0	0.0	0.0	12.5
	30대	(18)	0.0	5.6	5.6	0.0	5.6	0.0
	40대	(12)	8.3	0.0	0.0	8.3	0.0	0.0
	50대 이상	(9)	11.1	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
활동 지역	수도권	(32)	6.3	0.0	3.1	0.0	3.1	0.0
	충청권	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	전라권	(6)	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
	경상권	(6)	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0	0.0
	강원제주	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(11)	0.0	18.2	0.0	9.1	0.0	9.1
	~대학원 석사 졸업	(33)	6.1	0.0	3.0	0.0	3.0	0.0
	대학원 박사 졸업~	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전공	예체능 계열	(30)	3.3	6.7	3.3	0.0	0.0	3.3
	인문사회 계열	(16)	6.3	0.0	0.0	0.0	6.3	0.0
	공학 계열	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(33)	3.0	6.1	3.0	3.0	3.0	0.0
	프리랜서	(13)	7.7	0.0	0.0	0.0	0.0	7.7
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
주 활동업종	미술전시기획업	(30)	6.7	0.0	3.3	0.0	3.3	3.3
	미술 시설 운영업	(9)	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	0.0
	미술 유통업	(12)	8.3	8.3	8.3	0.0	0.0	0.0
	미술품 감정/수복업	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	연구/출판/기록업	(12)	0.0	0.0	0.0	0.0	8.3	0.0
	홍보/마케팅업	(4)	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0
	디지털/기술업	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

[표 5-51] 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무 세부 (3/3)

(Base: 미술 분야 최종 직무로 현재와 다른 직무 희망 전문인력, Unit: %)

구분		사례수	연구/출판 /기록		디지털/ 기술	미술 유통			미술품 감정 /수복		미술 교육	기타
			아키 비스 트	비평 가	디지털 아트 전문가	아트 컨설 턴트	갤러 리스 트	예술 품중 개인(달러)	미술 품 시가 감정 가	미술 품 진위 감정 가	미술 교육 기획 자/미 술교육 자	
전체		(47)	6.4	2.1	2.1	4.3	2.1	2.1	8.5	2.1	12.8	8.5
성별	남성	(5)	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0	20.0	0.0
	여성	(42)	7.1	2.4	2.4	2.4	2.4	2.4	9.5	2.4	11.9	9.5
연령	20대 이하	(8)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	12.5
	30대	(18)	0.0	0.0	5.6	5.6	5.6	0.0	11.1	0.0	22.2	0.0
	40대	(12)	25.0	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7	0.0
	50대 이상	(9)	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	11.1	0.0	33.3
활동 지역	수도권	(32)	9.4	3.1	3.1	6.3	3.1	3.1	12.5	3.1	12.5	0.0
	충청권	(2)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0
	전라권	(6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	33.3
	경상권	(6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0
	강원제주	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(11)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	9.1	9.1
	~대학원 석사 졸업	(33)	9.1	3.0	3.0	6.1	3.0	0.0	12.1	0.0	12.1	9.1
	대학원 박사 졸업~	(3)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	33.3	33.3	0.0
전공	예체능 계열	(30)	6.7	0.0	3.3	3.3	3.3	3.3	6.7	0.0	6.7	10.0
	인문사회 계열	(16)	6.3	6.3	0.0	6.3	0.0	0.0	12.5	6.3	25.0	6.3
	공학 계열	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(33)	9.1	3.0	0.0	3.0	0.0	0.0	12.1	3.0	9.1	9.1
	프리랜서	(13)	0.0	0.0	7.7	7.7	7.7	7.7	0.0	0.0	23.1	7.7
	기타	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
주 활동 종	미술전시기획업	(30)	6.7	3.3	0.0	3.3	3.3	3.3	10.0	0.0	10.0	10.0
	미술 시설 운영업	(9)	0.0	0.0	0.0	11.1	0.0	0.0	11.1	0.0	11.1	11.1
	미술 유통업	(12)	8.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3	0.0	16.7	0.0
	미술품 감정/수복업	(2)	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(14)	0.0	0.0	0.0	0.0	7.1	7.1	14.3	7.1	21.4	14.3
	연구/출판/기록업	(12)	16.7	0.0	0.0	8.3	0.0	8.3	8.3	8.3	16.7	8.3
	홍보/마케팅업	(4)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	25.0	0.0	25.0	0.0
	디지털/기술업	(4)	0.0	0.0	25.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0

* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

2. 전문인력 교육 및 정책 수요

1) 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험

① 교육 이수 여부 및 기간

- 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험으로는 ‘정규 교육(초/중/고/대 등)’이 87.2%로 대부분을 차지하였으며, 다음으로는 ‘학원/아카데미’(32.1%), ‘인턴십’(21.8%), ‘독학’(18.1%) 등의 순임
- ‘교육 경험이 없다’는 응답은 5.3%에 불과한 것으로 나타나, 입직 이전의 미술 분야 교육 훈련 경험률은 높은 수준으로 조사됨
- ‘정규 교육(초/중/고/대 등)’은 10년 이상의 장기 교육 경험이 많은 반면, ‘학원/아카데미’, ‘해외유학/연수’, ‘인턴십’, ‘독학’ 등은 주로 ‘1~3년 미만’의 짧은 기간 교육 경험이 있는 것으로 나타남

[그림 5-25] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 이수 여부

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %)



Q8. 귀하께서 입직 이전에 미술 분야 교육 훈련을 받은 경험에 대해 응답해 주십시오.

[그림 5-26] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 기간

(Base: 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 전문인력, Unit: %, 개월)



Q8. 귀하께서 입직 이전에 미술 분야 교육 훈련을 받은 경험에 대해 응답해 주십시오.

* 무응답 미제시

[표 5-52] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 이수 여부

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 복수응답)

구분		사례수	정규 교육 (초/중/ 고/대 등)	도제/ 개인 지도	학원/ 아카 데미	해외 유학/ 연수	인턴십	독학	기타	경험 없음
전체		(243)	87.2	11.5	32.1	12.8	21.8	18.1	1.6	5.3
성별	남성	(59)	76.3	8.5	22.0	13.6	8.5	20.3	1.7	11.9
	여성	(184)	90.8	12.5	35.3	12.5	26.1	17.4	1.6	3.3
연령	20대 이하*	(27)	96.3	11.1	48.1	3.7	25.9	25.9	3.7	3.7
	30대	(100)	87.0	11.0	37.0	13.0	30.0	21.0	0.0	5.0
	40대	(57)	89.5	10.5	28.1	19.3	17.5	12.3	3.5	1.8
	50대 이상	(58)	81.0	13.8	20.7	10.3	10.3	15.5	1.7	10.3
활동 지역	수도권	(151)	90.7	9.3	31.8	14.6	25.8	16.6	0.7	4.6
	충청권*	(17)	76.5	23.5	47.1	11.8	23.5	23.5	5.9	11.8
	전라권*	(27)	88.9	14.8	33.3	14.8	11.1	18.5	0.0	3.7
	경상권	(39)	79.5	12.8	28.2	2.6	15.4	23.1	2.6	7.7
	강원제주*	(9)	77.8	11.1	22.2	22.2	11.1	11.1	11.1	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	69.2	4.6	30.8	6.2	13.8	23.1	3.1	12.3
	~대학원 석사 졸업	(164)	93.9	13.4	32.3	15.2	25.6	15.2	1.2	3.0
	대학원 박사 졸업~*	(14)	92.9	21.4	35.7	14.3	14.3	28.6	0.0	0.0
전공	예체능 계열	(160)	94.4	13.8	43.1	11.3	22.5	18.1	1.9	1.3
	인문사회 계열	(76)	73.7	6.6	11.8	15.8	22.4	18.4	1.3	13.2
	공학 계열*	(6)	66.7	16.7	0.0	0.0	0.0	16.7	0.0	16.7
	자연과학 계열*	(1)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	86.6	9.3	31.4	11.3	24.7	15.5	2.1	6.2
	프리랜서	(38)	86.8	23.7	39.5	15.8	10.5	28.9	0.0	2.6
	기타*	(11)	100.0	9.1	18.2	27.3	9.1	27.3	0.0	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	89.3	11.9	32.2	14.7	24.3	18.1	1.1	4.5
	미술 시설 운영업	(67)	85.1	9.0	25.4	9.0	17.9	19.4	0.0	11.9
	미술 유통업	(50)	86.0	14.0	28.0	20.0	22.0	22.0	0.0	4.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	100.0	0.0	16.7	16.7	33.3	16.7	0.0	0.0
	미술 교육업	(59)	86.4	20.3	47.5	8.5	20.3	27.1	3.4	1.7
	연구/출판/기록업	(34)	97.1	8.8	29.4	17.6	23.5	14.7	0.0	2.9
	홍보/마케팅업*	(29)	86.2	13.8	44.8	10.3	17.2	20.7	3.4	6.9
	디지털/기술업*	(17)	76.5	5.9	29.4	11.8	23.5	35.3	0.0	11.8

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-53] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 기간

(Base: 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 전문인력, Unit: %, 개월)

구분		사례수	1년 미만	1~ 3년 미만	3~ 5년 미만	5~ 10년 미만	10년 이상	평균 (개월)
교육 훈련	정규 교육 (초/중/고/대 등)	(212)	1.9	8.5	14.2	26.9	47.6	125.3
	도제/개인지도*	(28)	3.6	46.4	14.3	17.9	14.3	53.0
	학원/아카데미	(78)	6.4	42.3	29.5	10.3	10.3	46.5
	해외유학/연수	(31)	0.0	45.2	19.4	22.6	9.7	48.5
	인턴십	(53)	32.1	52.8	13.2	1.9	0.0	18.1
	독학	(44)	6.8	29.5	18.2	18.2	25.0	78.5
	기타*	(4)	50.0	0.0	25.0	25.0	0.0	30.3

* 사례수 30 미만 해석 시 유의 / 무응답 미제시

② 도움 정도

- 교육 훈련별 도움 정도에 대해서는 전반적으로 ‘도움 된다’는 의견을 보였으며, 특히 ‘해외유학/연수’, ‘인턴십’의 긍정 응답 비율이 각 87.1%, 84.9%로 특히 높았음

[그림 5-27] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 도움 정도

(Base: 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 전문인력, Unit: %, 점)



Q8. 귀하께서 입직 이전에 미술 분야 교육 훈련을 받은 경험에 대해 응답해 주십시오.

[표 5-54] 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 - 도움 정도

(Base: 입직 이전 미술 분야 교육 훈련 경험 전문인력, Unit: %, 점)

구분		사례수	전혀 도움 되지 않음	도움 되지 않음	보통	도움 됨	매우 도움 됨	종합 결과			평균 (5점)	평균 (100점)
								도움 되지 않음	보통	도움 됨		
교육 훈련	정규 교육 (초/중/고/대 등)	(212)	2.4	1.9	25.0	39.2	31.6	4.2	25.0	70.8	3.96	73.9
	도제/개인지도*	(28)	3.6	3.6	32.1	25.0	35.7	7.1	32.1	60.7	3.86	71.4
	학원/아카데미	(78)	1.3	2.6	25.6	47.4	23.1	3.8	25.6	70.5	3.88	72.1
	해외유학/연수	(31)	0.0	0.0	12.9	38.7	48.4	0.0	12.9	87.1	4.35	83.9
	인턴십	(53)	0.0	0.0	15.1	41.5	43.4	0.0	15.1	84.9	4.28	82.1
	독학	(44)	4.5	0.0	18.2	43.2	34.1	4.5	18.2	77.3	4.02	75.6
	기타*	(4)	0.0	0.0	0.0	50.0	50.0	0.0	0.0	100.0	4.50	87.5

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

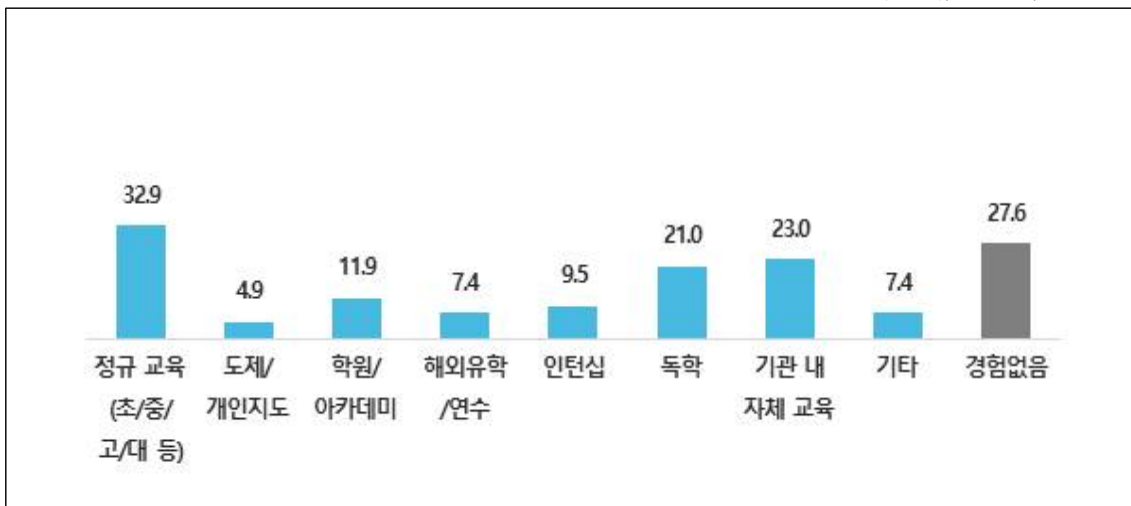
2) 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험

① 교육 이수 여부 및 시간

- 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험(최근 5년 이내)으로는 ‘정규 교육(초/중/고/대 등)’이 32.9%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘기관 내 자체 교육’(23.0%), ‘독학’(21.0), ‘학원/아카데미’(11.9%) 등의 순임
- 한편, ‘교육 경험이 없다’는 응답은 27.6%로, 입직 이전 대비 이후의 미술 분야 교육 훈련 경험률은 상대적으로 낮은 수준으로 조사됨
- 교육 훈련별 교육 시간을 살펴보면, ‘정규 교육(초/중/고/대 등)’은 월 19.1시간, 주 8.1시간, 하루 4.1시간, ‘기관 내 자체 교육’은 월 8.3시간, 주 7.8시간, 하루 7.0시간 수준으로 분석됨

[그림 5-28] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 이수 여부 및 시간

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %)



Q9. 귀하께서 입직 이후에 미술 분야 직무 수행을 위해 교육 훈련을 받은 경험이 있는 유형은 무엇입니까? *복수응답 가능
Q9-1. 귀하께서 입직 이후에 받으신 미술 분야 직무 교육에 대해 응답해 주십시오. (최근 5년 이내만 작성)

[표 5-55] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 이수 여부

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	정규 교육 (초/중/ 고/대 등)	도제/ 개인 지도	학원/ 아카 데미	해외 유학/ 연수	인턴십	독학	기관 내 자체 교육	기타	경험 없음
전체		(243)	32.9	4.9	11.9	7.4	9.5	21.0	23.0	7.4	27.6
성별	남성	(59)	28.8	5.1	10.2	11.9	3.4	25.4	23.7	5.1	28.8
	여성	(184)	34.2	4.9	12.5	6.0	11.4	19.6	22.8	8.2	27.2
연령	20대 이하*	(27)	33.3	3.7	0.0	0.0	14.8	14.8	18.5	0.0	48.1
	30대	(100)	31.0	4.0	16.0	5.0	10.0	20.0	26.0	5.0	27.0
	40대	(57)	35.1	8.8	17.5	17.5	5.3	19.3	21.1	10.5	22.8
	50대 이상	(58)	32.8	3.4	5.2	5.2	10.3	27.6	22.4	10.3	24.1
활동 지역	수도권	(151)	31.8	2.0	13.2	7.3	9.3	21.2	16.6	6.0	33.8
	충청권*	(17)	29.4	17.6	11.8	5.9	5.9	17.6	52.9	17.6	17.6
	전라권*	(27)	29.6	7.4	7.4	7.4	18.5	18.5	29.6	14.8	18.5
	경상권	(39)	41.0	7.7	10.3	5.1	7.7	23.1	25.6	2.6	17.9
	강원제주*	(9)	33.3	11.1	11.1	22.2	0.0	22.2	44.4	11.1	11.1
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	27.7	4.6	7.7	3.1	4.6	27.7	24.6	4.6	33.8
	~대학원 석사 졸업	(164)	36.0	4.9	13.4	9.1	11.6	17.7	23.2	9.1	23.8
	대학원 박사 졸업~*	(14)	21.4	7.1	14.3	7.1	7.1	28.6	14.3	0.0	42.9
전공	예체능 계열	(160)	39.4	3.8	13.1	6.9	10.6	19.4	21.3	6.3	24.4
	인문사회 계열	(76)	22.4	7.9	10.5	7.9	7.9	21.1	26.3	10.5	34.2
	공학 계열*	(6)	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	50.0	16.7	0.0	33.3
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	100.0	100.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	32.0	4.1	9.3	5.2	10.8	17.5	24.7	6.7	30.4
	프리랜서	(38)	36.8	10.5	21.1	15.8	5.3	36.8	13.2	7.9	13.2
	기타*	(11)	36.4	0.0	27.3	18.2	0.0	27.3	27.3	18.2	27.3
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	32.2	2.8	10.7	7.3	11.9	23.7	26.6	6.8	27.1
	미술 시설 운영업	(67)	25.4	3.0	9.0	4.5	11.9	19.4	26.9	11.9	31.3
	미술 유통업	(50)	24.0	0.0	10.0	8.0	8.0	32.0	22.0	6.0	30.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	33.3	0.0	0.0	16.7	16.7	16.7	33.3	0.0	50.0
	미술 교육업	(59)	37.3	15.3	18.6	8.5	10.2	23.7	32.2	8.5	16.9
	연구/출판/기록업	(34)	29.4	2.9	17.6	8.8	8.8	17.6	20.6	2.9	32.4
	홍보/마케팅업*	(29)	37.9	10.3	13.8	0.0	13.8	24.1	24.1	6.9	31.0
	디지털/기술업*	(17)	29.4	0.0	5.9	5.9	11.8	35.3	11.8	0.0	41.2

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

[표 5-56] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 교육 시간

(Base: 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 전문인력, Unit: 시간)

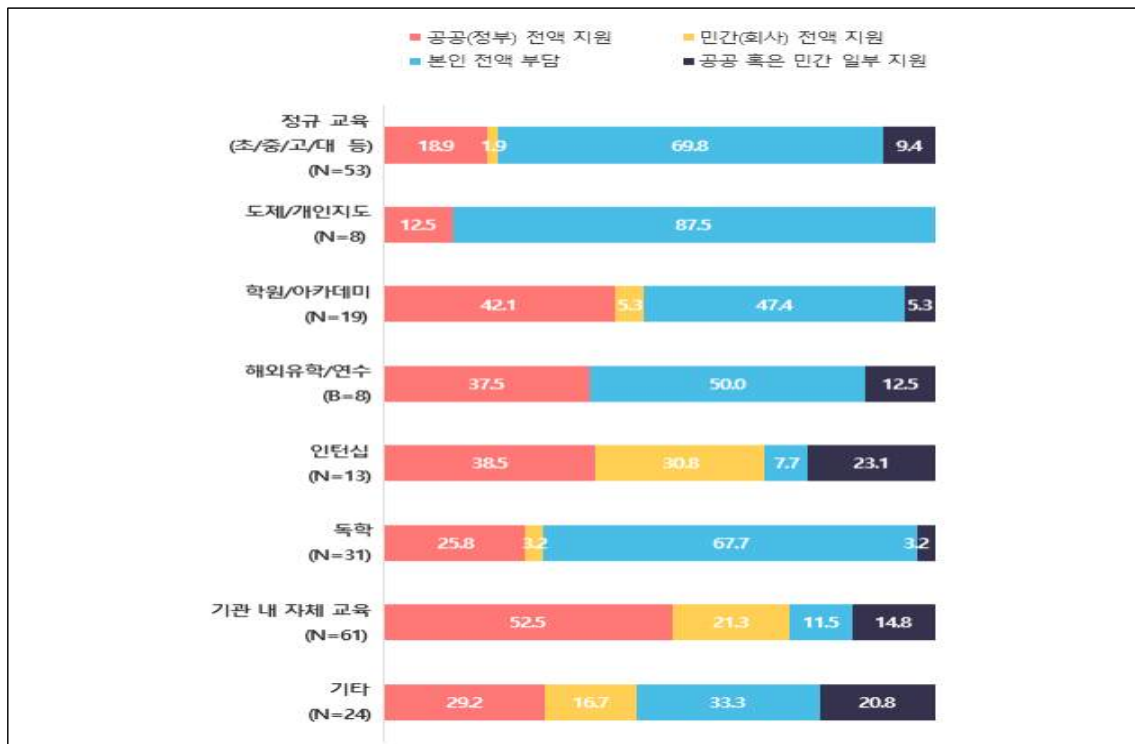
구분		사례수	월간 기준	주간 기준	하루 기준
교육 훈련	정규 교육 (초/중/고/대 등)	(53)	19.1	8.1	4.1
	도제/개인지도	(8)	50.0	8.2	9.0
	학원/아카데미	(19)	10.3	7.8	3.6
	해외유학/연수	(8)	5.5	32.0	6.8
	인턴십	(13)	31.5	24.8	6.2
	독학	(31)	10.7	13.2	3.0
	기관 내 자체 교육	(61)	8.3	7.8	7.0
	기타	(24)	42.3	12.6	7.2

② 지원 정도

- 교육 훈련별 지원 정도에 대해서는 전반적으로 ‘본인 전액 부담’의 비율이 높은 가운데, ‘기관 내 자체 교육’의 경우 ‘공공(정부) 전액 지원’이 상대적으로 높게 나타남

[그림 5-29] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 지원 정도

(Base: 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 전문인력, Unit: %)



Q9-1. 귀하께서 입직 이후에 받으신 미술 분야 직무 교육에 대해 응답해 주십시오. (최근 5년 이내만 작성)

[표 5-57] 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 - 지원 정도

(Base: 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 경험 전문인력, Unit: %)

구분		사례수	공공(정부) 전액 지원	민간(회사) 전액 지원	본인 전액 부담	공공 혹은 민간 일부 지원
교육 훈련	정규 교육 (초/중/고/대 등)	(53)	18.9	1.9	69.8	9.4
	도제/개인지도	(8)	12.5	—	87.5	—
	학원/아카데미	(19)	42.1	5.3	47.4	5.3
	해외유학/연수	(8)	37.5	—	50.0	12.5
	인턴십	(13)	38.5	30.8	7.7	23.1
	독학	(31)	25.8	3.2	67.7	3.2
	기관 내 자체 교육	(61)	52.5	21.3	11.5	14.8
	기타	(24)	29.2	16.7	33.3	20.8

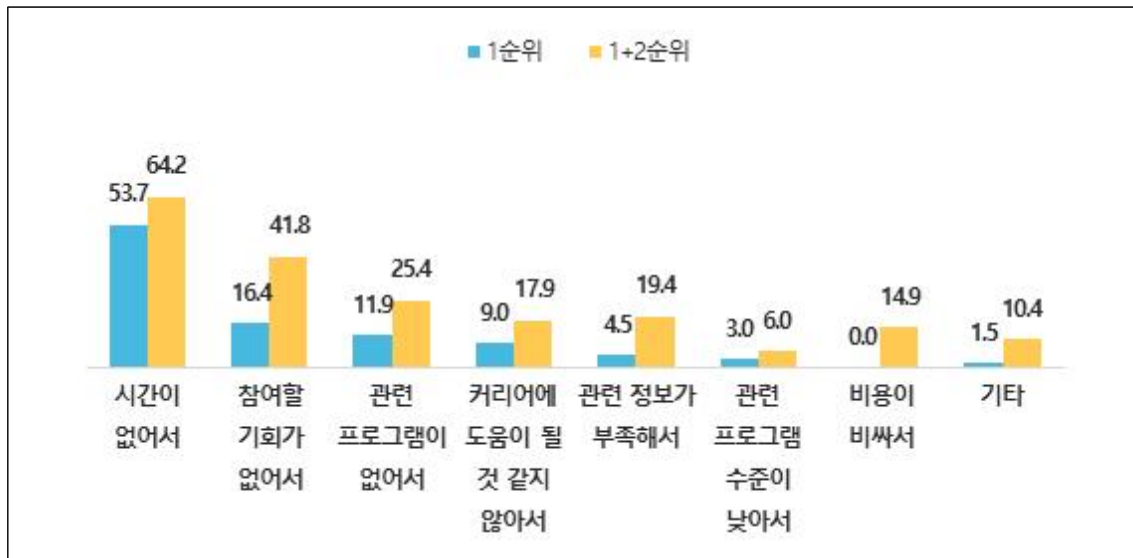
* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

③ 입직 이후 미술 분야 직무 교육 미수강 이유

- 입직 이후 미술 분야 직무 교육을 수강하지 않은 이유로는 1순위 기준 ‘시간이 없어서’가 53.7%로 가장 높았으며, 다음으로는 ‘참여할 기회가 없어서’(16.4%), ‘관련 프로그램이 없어서’(11.9%) 등의 순임
- 1+2순위 기준으로도 ‘시간이 없어서’ 수강하지 않았다는 의견이 64.2%로 가장 많았고, 이어서 ‘참여할 기회가 없어서’(41.8%), ‘관련 프로그램이 없어서’(25.4%), ‘관련 정보가 부족해서’(19.4%), ‘커리어에 도움이 될 것 같지 않아서’(17.9%) 등이 뒤를 이음

[그림 5-30] 입직 이후 미술 분야 직무 교육 미수강 이유

(Base: 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 미경험 전문인력, N=67, Unit: %, 복수응답)



Q9-2. 귀하께서 입직 이후 미술 분야 직무 교육을 수강하지 않은 이유는 무엇입니까? 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오.

[표 5-58] 입직 이후 미술 분야 직무 교육 미수강 이유(1순위)

(Base: 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 미경험 전문인력, Unit: %)

구분		사례수	시간이 없어서	참여할 기회가 없어서	관련 프로그램 이 없어서	커리어에 도움이 될 것 같지 않아서	관련 정보가 부족해서	관련 프로그램 수준이 낮아서	기타
전체		(67)	53.7	16.4	11.9	9.0	4.5	3.0	1.5
성별	남성	(17)	41.2	23.5	17.6	11.8	5.9	0.0	0.0
	여성	(50)	58.0	14.0	10.0	8.0	4.0	4.0	2.0
연령	20대 이하	(13)	61.5	15.4	7.7	15.4	0.0	0.0	0.0
	30대	(27)	55.6	11.1	11.1	11.1	7.4	3.7	0.0
	40대	(13)	53.8	15.4	7.7	0.0	7.7	7.7	7.7
	50대 이상	(14)	42.9	28.6	21.4	7.1	0.0	0.0	0.0
활동 지역	수도권	(51)	52.9	17.6	9.8	7.8	5.9	3.9	2.0
	충청권	(3)	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0
	전라권	(5)	80.0	0.0	20.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	경상권	(7)	57.1	14.3	14.3	14.3	0.0	0.0	0.0
	강원제주	(1)	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(22)	50.0	27.3	9.1	9.1	4.5	0.0	0.0
	~대학원 석사 졸업	(39)	53.8	7.7	15.4	10.3	5.1	5.1	2.6
	대학원 박사 졸업~	(6)	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
전공	예체능 계열	(39)	56.4	15.4	10.3	7.7	7.7	2.6	0.0
	인문사회 계열	(26)	53.8	11.5	15.4	11.5	0.0	3.8	3.8
	공학 계열	(2)	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(59)	54.2	16.9	10.2	10.2	3.4	3.4	1.7
	프리랜서	(5)	60.0	0.0	40.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	기타	(3)	33.3	33.3	0.0	0.0	33.3	0.0	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(48)	52.1	14.6	16.7	8.3	4.2	2.1	2.1
	미술 시설 운영업	(21)	57.1	19.0	9.5	4.8	4.8	4.8	0.0
	미술 유통업	(15)	53.3	13.3	6.7	0.0	13.3	13.3	0.0
	미술품 감정/수복업	(3)	33.3	33.3	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(10)	50.0	20.0	0.0	20.0	0.0	10.0	0.0
	연구/출판/기록업	(11)	45.5	27.3	9.1	9.1	0.0	9.1	0.0
	홍보/마케팅업	(9)	55.6	0.0	11.1	22.2	11.1	0.0	0.0
	디지털/기술업	(7)	57.1	28.6	0.0	14.3	0.0	0.0	0.0

* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

[표 5-59] 입직 이후 미술 분야 직무 교육 미수강 이유(1+2순위)

(Base: 입직 이후 미술 분야 교육 훈련 미경험 전문인력, Unit: %, 복수응답)

구분		사례수	시간이 없어서	참여할 기회가 없어서	관련 프로 그램이 없어서	커리어 에 도움이 될 것 같지 않아서	관련 정보가 부족 해서	관련 프로 그램 수준이 낮아서	비용이 비싸서	기타
전체		(67)	64.2	41.8	25.4	17.9	19.4	6.0	14.9	10.4
성별	남성	(17)	41.2	41.2	29.4	17.6	29.4	11.8	23.5	5.9
	여성	(50)	72.0	42.0	24.0	18.0	16.0	4.0	12.0	12.0
연령	20대 이하	(13)	61.5	38.5	15.4	23.1	30.8	0.0	30.8	0.0
	30대	(27)	70.4	40.7	22.2	14.8	14.8	7.4	22.2	7.4
	40대	(13)	76.9	46.2	30.8	15.4	7.7	7.7	0.0	15.4
	50대 이상	(14)	42.9	42.9	35.7	21.4	28.6	7.1	0.0	21.4
활동 지역	수도권	(51)	64.7	41.2	25.5	13.7	19.6	7.8	19.6	7.8
	충청권	(3)	0.0	66.7	33.3	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	전라권	(5)	80.0	60.0	20.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0
	경상권	(7)	71.4	28.6	28.6	14.3	28.6	0.0	0.0	28.6
	강원제주	(1)	100.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(22)	54.5	45.5	27.3	13.6	27.3	4.5	22.7	4.5
	~대학원 석사 졸업	(39)	69.2	35.9	23.1	23.1	17.9	7.7	12.8	10.3
	대학원 박사 졸업~	(6)	66.7	66.7	33.3	0.0	0.0	0.0	0.0	33.3
전공	예체능 계열	(39)	64.1	43.6	20.5	12.8	28.2	5.1	15.4	10.3
	인문사회 계열	(26)	69.2	34.6	30.8	26.9	7.7	7.7	11.5	11.5
	공학 계열	(2)	0.0	100.0	50.0	0.0	0.0	0.0	50.0	0.0
소속	기관 소속	(59)	64.4	40.7	22.0	20.3	18.6	6.8	16.9	10.2
	프리랜서	(5)	80.0	40.0	40.0	0.0	20.0	0.0	0.0	20.0
	기타	(3)	33.3	66.7	66.7	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(48)	64.6	43.8	27.1	18.8	18.8	2.1	12.5	12.5
	미술 시설 운영업	(21)	66.7	52.4	19.0	14.3	19.0	14.3	4.8	9.5
	미술 유통업	(15)	66.7	40.0	26.7	0.0	26.7	20.0	6.7	13.3
	미술품 감정/수복업	(3)	33.3	33.3	100.0	0.0	33.3	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(10)	80.0	50.0	10.0	20.0	0.0	10.0	10.0	20.0
	연구/출판/기록업	(11)	81.8	36.4	36.4	18.2	0.0	9.1	9.1	9.1
	홍보/마케팅업	(9)	55.6	22.2	22.2	22.2	22.2	11.1	33.3	11.1
	디지털/기술업	(7)	57.1	42.9	14.3	14.3	28.6	14.3	28.6	0.0

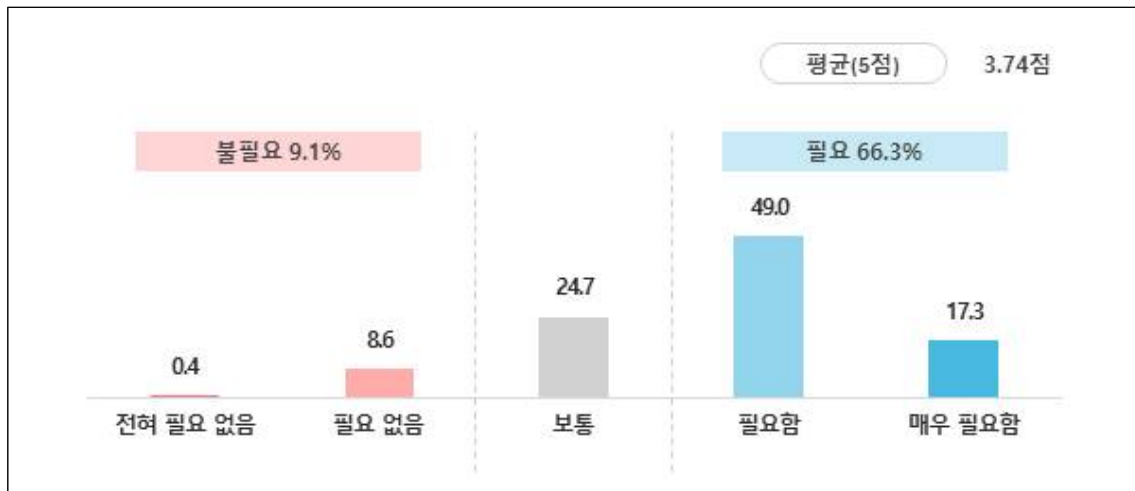
* 전반적으로 사례수가 적어 해석 시 유의

3) 미술 분야 진입 후 직무 수행을 위한 재교육 필요성

- 미술 분야 진입 후 직무 수행을 위한 재교육 필요성에 대해서는 ‘필요하다’(필요함+매우 필요함, 66.3%)는 의견이 많았음
- 최종 학력별로 봤을 때 학력이 높을수록 재교육이 필요하다는 응답이 높게 나타났음

[그림 5-31] 미술 분야 진입 후 직무 수행을 위한 재교육 필요성

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %, 점)



Q10. 귀하께서는 미술 분야에 진입한 후 직무 수행을 위해 재교육이 필요하다고 생각하십니까?

[표 5-60] 미술 분야 진입 후 직무 수행을 위한 재교육 필요성

(Base: 전문인력 전체, Unit: %, 점)

구분		사례수	전혀 필요 없음	필요 없음	보통	필요함	매우 필요함	종합 결과			평균 (5점)	평균 (100점)
								불필요	보통	필요		
전체		(243)	0.4	8.6	24.7	49.0	17.3	9.1	24.7	66.3	3.74	68.5
성별	남성	(59)	1.7	8.5	35.6	42.4	11.9	10.2	35.6	54.2	3.54	63.6
	여성	(184)	0.0	8.7	21.2	51.1	19.0	8.7	21.2	70.1	3.80	70.1
연령	20대 이하*	(27)	0.0	18.5	11.1	44.4	25.9	18.5	11.1	70.4	3.78	69.4
	30대	(100)	1.0	4.0	29.0	46.0	20.0	5.0	29.0	66.0	3.80	70.0
	40대	(57)	0.0	8.8	24.6	49.1	17.5	8.8	24.6	66.7	3.75	68.9
	50대 이상	(58)	0.0	12.1	24.1	55.2	8.6	12.1	24.1	63.8	3.60	65.1
활동 지역	수도권	(151)	0.7	10.6	25.2	49.0	14.6	11.3	25.2	63.6	3.66	66.6
	충청권*	(17)	0.0	5.9	5.9	64.7	23.5	5.9	5.9	88.2	4.06	76.5
	전라권*	(27)	0.0	3.7	14.8	55.6	25.9	3.7	14.8	81.5	4.04	75.9
	경상권	(39)	0.0	5.1	38.5	41.0	15.4	5.1	38.5	56.4	3.67	66.7
	강원제주*	(9)	0.0	11.1	22.2	33.3	33.3	11.1	22.2	66.7	3.89	72.2
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	1.5	13.8	33.8	41.5	9.2	15.4	33.8	50.8	3.43	60.8
	~대학원 석사 졸업	(164)	0.0	7.3	20.7	52.4	19.5	7.3	20.7	72.0	3.84	71.0
	대학원 박사 졸업~*	(14)	0.0	0.0	28.6	42.9	28.6	0.0	28.6	71.4	4.00	75.0
전공	예체능 계열	(160)	0.0	8.8	23.8	50.6	16.9	8.8	23.8	67.5	3.76	68.9
	인문사회 계열	(76)	1.3	9.2	21.1	48.7	19.7	10.5	21.1	68.4	3.76	69.1
	공학 계열*	(6)	0.0	0.0	83.3	16.7	0.0	0.0	83.3	16.7	3.17	54.2
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	3.00	50.0
소속	기관 소속	(194)	0.5	8.8	26.3	45.9	18.6	9.3	26.3	64.4	3.73	68.3
	프리랜서	(38)	0.0	10.5	18.4	60.5	10.5	10.5	18.4	71.1	3.71	67.8
	기타*	(11)	0.0	0.0	18.2	63.6	18.2	0.0	18.2	81.8	4.00	75.0
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	0.0	9.0	24.9	46.9	19.2	9.0	24.9	66.1	3.76	69.1
	미술 시설 운영업	(67)	0.0	9.0	32.8	43.3	14.9	9.0	32.8	58.2	3.64	66.0
	미술 유통업	(50)	0.0	12.0	26.0	42.0	20.0	12.0	26.0	62.0	3.70	67.5
	미술품 감정/수복업*	(6)	0.0	0.0	33.3	33.3	33.3	0.0	33.3	66.7	4.00	75.0
	미술 교육업	(59)	0.0	3.4	18.6	52.5	25.4	3.4	18.6	78.0	4.00	75.0
	연구/출판/기록업	(34)	0.0	0.0	26.5	52.9	20.6	0.0	26.5	73.5	3.94	73.5
	홍보/마케팅업*	(29)	3.4	17.2	31.0	34.5	13.8	20.7	31.0	48.3	3.38	59.5
	디지털/기술업*	(17)	0.0	17.6	29.4	35.3	17.6	17.6	29.4	52.9	3.53	63.2

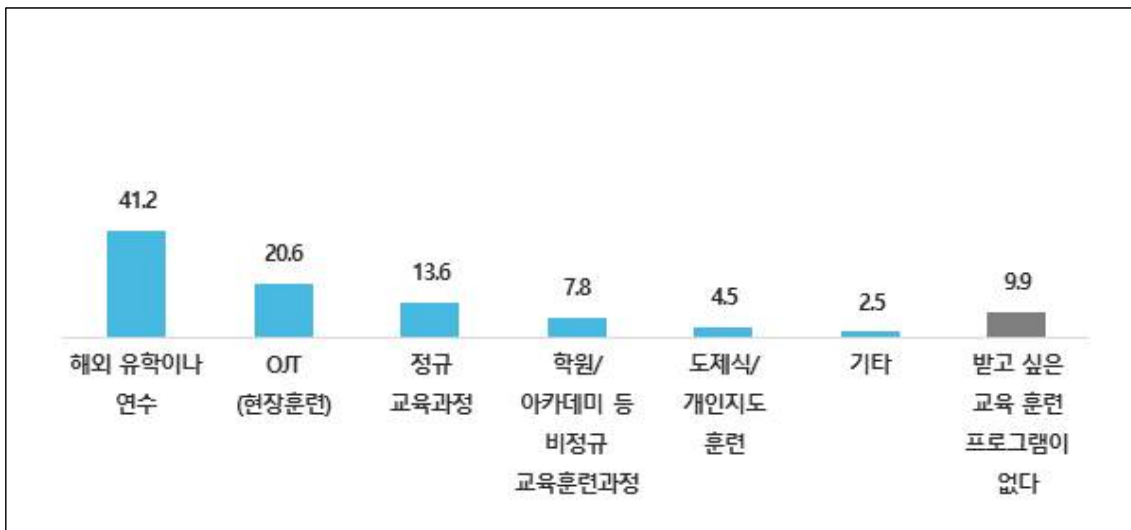
* 사례수 30 미만 해석 시 유의

4) 직무 능력 향상을 위한 희망 교육 훈련

- 직무 능력 향상을 위해 희망하는 교육 훈련으로는 ‘해외 유학이나 연수’가 41.2%로 가장 높았고, 다음으로는 ‘OJT(현장훈련)’(20.6%), ‘정규 교육과정’(13.6%) 등의 순임
- 세부 특성별로 살펴보면, 30대, 미술 시설 운영업의 ‘OJT(현장훈련)’에 대한 수요가 타 집단 대비 상대적으로 높았음
- 한편, ‘받고 싶은 교육 훈련 프로그램이 없다’는 응답 비율은 9.9%로, 특히 남성과 50대 이상, 프리랜서에서 높게 나타남

[그림 5-32] 직무 능력 향상을 위한 희망 교육 훈련

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %)



Q11. 귀하께서 현재 직무 능력을 향상시키기 위해 가장 받고 싶은 교육 훈련은 무엇입니까?

[표 5-61] 직무 능력 향상을 위한 희망 교육 훈련

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	해외 유학이나 연수	OJT (현장 훈련)	정규 교육과정	학원/ 아카데미 등 비정규 교육훈련 과정	도제식/ 개인지도 훈련	기타	받고 싶은 교육 훈련 프로그램 없음
전체		(243)	41.2	20.6	13.6	7.8	4.5	2.5	9.9
성별	남성	(59)	32.2	18.6	11.9	10.2	6.8	1.7	18.6
	여성	(184)	44.0	21.2	14.1	7.1	3.8	2.7	7.1
연령	20대 이하*	(27)	51.9	18.5	3.7	3.7	7.4	3.7	11.1
	30대	(100)	36.0	25.0	19.0	10.0	3.0	3.0	4.0
	40대	(57)	45.6	15.8	15.8	7.0	5.3	1.8	8.8
	50대 이상	(58)	41.4	19.0	6.9	6.9	3.4	1.7	20.7
활동 지역	수도권	(151)	44.4	19.2	11.3	8.6	4.0	2.0	10.6
	충청권*	(17)	17.6	35.3	5.9	5.9	11.8	11.8	11.8
	전라권*	(27)	44.4	14.8	33.3	0.0	3.7	0.0	3.7
	경상권	(39)	38.5	25.6	10.3	10.3	5.1	2.6	7.7
	강원제주*	(9)	33.3	11.1	22.2	11.1	0.0	0.0	22.2
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	29.2	18.5	15.4	7.7	6.2	4.6	18.5
	~대학원 석사 졸업	(164)	45.1	22.0	13.4	7.3	3.7	1.8	6.7
	대학원 박사 졸업~*	(14)	50.0	14.3	7.1	14.3	7.1	0.0	7.1
전공	예체능 계열	(160)	46.3	20.0	14.4	5.6	2.5	2.5	8.8
	인문사회 계열	(76)	32.9	21.1	10.5	11.8	9.2	2.6	11.8
	공학 계열*	(6)	16.7	33.3	16.7	16.7	0.0	0.0	16.7
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	43.8	19.1	14.4	7.2	4.1	3.1	8.2
	프리랜서	(38)	31.6	21.1	10.5	13.2	5.3	0.0	18.4
	기타*	(11)	27.3	45.5	9.1	0.0	9.1	0.0	9.1
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	44.6	19.2	13.6	6.8	2.8	2.3	10.7
	미술 시설 운영업	(67)	34.3	28.4	11.9	9.0	1.5	4.5	10.4
	미술 유통업	(50)	34.0	24.0	16.0	14.0	4.0	0.0	8.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	50.0	50.0	0.0	0.0	0.0	0.0	0.0
	미술 교육업	(59)	37.3	25.4	16.9	1.7	8.5	5.1	5.1
	연구/출판/기록업	(34)	38.2	20.6	14.7	14.7	5.9	2.9	2.9
	홍보/마케팅업*	(29)	31.0	31.0	20.7	0.0	3.4	3.4	10.3
	디지털/기술업*	(17)	52.9	11.8	11.8	0.0	11.8	5.9	5.9

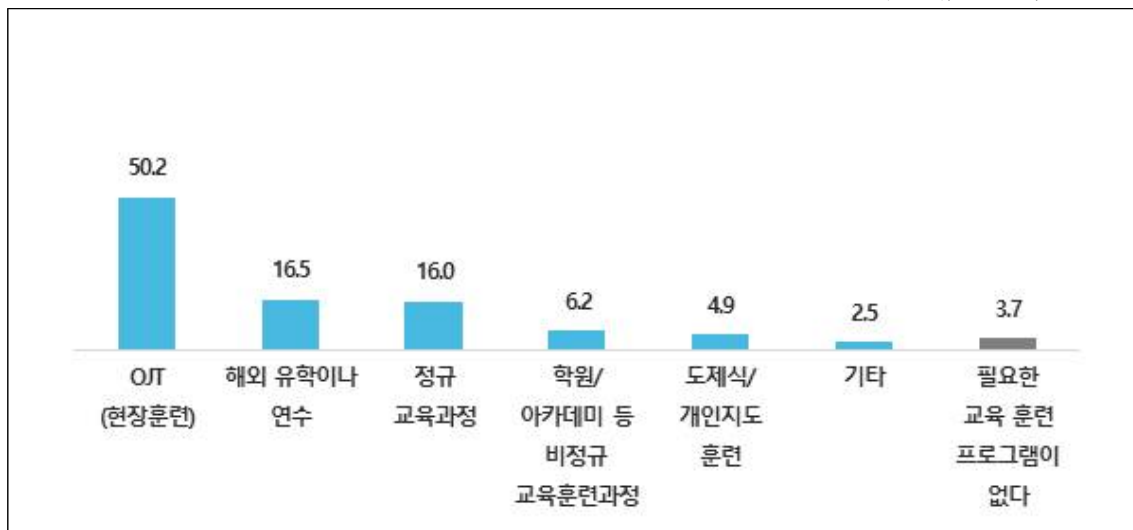
* 사례수 30 미만 해석 시 유의

5) 미술 분야 종사자에게 필요한 교육 훈련

- 미술 분야 종사자에게 가장 필요한 교육 훈련 내용으로는 ‘OJT(현장훈련)’가 50.2%로 가장 높았으며, 이어서 ‘해외 유학이나 연수’(16.5%), ‘정규 교육과정’(16.0%) 등의 순으로, 세부 특성별로도 유사한 응답 경향을 보임
- 반면, ‘필요한 교육 훈련 프로그램이 없다’는 응답 비율은 3.7%로, 프리랜서의 경우 교육 훈련 프로그램이 불필요하다는 의견을 보임

[그림 5-33] 미술 분야 종사자에게 필요한 교육 훈련

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: %)



Q12. 귀하께서는 현재 미술 분야 종사자에게 가장 필요한 교육훈련 내용은 무엇이라고 생각하십니까?

[표 5-62] 미술 분야 종사자에게 필요한 교육 훈련

(Base: 전문인력 전체, Unit: %)

구분		사례수	OJT (현장훈련)	해외 유학이나 연수	정규 교육과정	학원/ 아카데미 등 비정규 교육훈련 과정	도제식/ 개인지도 훈련	기타	필요한 교육 훈련 프로그램 없음
전체		(243)	50.2	16.5	16.0	6.2	4.9	2.5	3.7
성별	남성	(59)	47.5	18.6	20.3	1.7	6.8	3.4	1.7
	여성	(184)	51.1	15.8	14.7	7.6	4.3	2.2	4.3
연령	20대 이하*	(27)	48.1	11.1	14.8	11.1	3.7	0.0	11.1
	30대	(100)	51.0	14.0	19.0	7.0	3.0	2.0	4.0
	40대	(57)	47.4	15.8	17.5	7.0	10.5	0.0	1.8
	50대 이상	(58)	53.4	24.1	10.3	1.7	1.7	6.9	1.7
활동 지역	수도권	(151)	52.3	15.9	13.9	6.6	4.6	2.6	4.0
	충청권*	(17)	52.9	11.8	11.8	0.0	11.8	5.9	5.9
	전라권*	(27)	44.4	18.5	29.6	0.0	0.0	3.7	3.7
	경상권	(39)	46.2	15.4	20.5	10.3	5.1	0.0	2.6
	강원제주*	(9)	44.4	33.3	0.0	11.1	11.1	0.0	0.0
최종 학력	~대학교 학부 졸업	(65)	49.2	9.2	23.1	4.6	4.6	3.1	6.2
	~대학원 석사 졸업	(164)	50.6	18.9	13.4	6.7	4.9	2.4	3.0
	대학원 박사 졸업~*	(14)	50.0	21.4	14.3	7.1	7.1	0.0	0.0
전공	예체능 계열	(160)	50.0	17.5	16.3	5.6	3.8	2.5	4.4
	인문사회 계열	(76)	51.3	15.8	14.5	7.9	6.6	1.3	2.6
	공학 계열*	(6)	50.0	0.0	33.3	0.0	0.0	16.7	0.0
	자연과학 계열*	(1)	0.0	0.0	0.0	0.0	100.0	0.0	0.0
소속	기관 소속	(194)	51.5	18.0	17.5	5.7	3.6	2.6	1.0
	프리랜서	(38)	44.7	10.5	13.2	7.9	5.3	2.6	15.8
	기타*	(11)	45.5	9.1	0.0	9.1	27.3	0.0	9.1
주 활동 업종	미술전시기획업	(177)	50.3	17.5	14.7	5.6	4.0	3.4	4.5
	미술 시설 운영업	(67)	62.7	11.9	6.0	7.5	7.5	1.5	3.0
	미술 유통업	(50)	54.0	6.0	16.0	8.0	12.0	4.0	0.0
	미술품 감정/수복업*	(6)	66.7	16.7	0.0	0.0	16.7	0.0	0.0
	미술 교육업	(59)	49.2	16.9	16.9	3.4	6.8	3.4	3.4
	연구/출판/기록업	(34)	44.1	11.8	14.7	11.8	11.8	5.9	0.0
	홍보/마케팅업*	(29)	41.4	6.9	20.7	6.9	13.8	0.0	10.3
	디지털/기술업*	(17)	52.9	0.0	11.8	11.8	11.8	5.9	5.9

* 사례수 30 미만 해석 시 유의

6) 미술 분야 커리어 구축 및 유지 시 애로사항

- 미술 분야 커리어 구축 및 유지 시 애로사항으로는 ‘재정적 불안정 및 낮은 보수’와 ‘교육 및 역량개발 기회 부족’ 관련 내용이 주로 언급되었으며, 그 외 ‘실무 기회 및 네트워크 부족’, ‘경력단절 및 일자리 불안정’, ‘승진 및 보상체계 불투명’ 등의 의견이 있었음

[표 5-63] 미술 분야 커리어 구축 및 유지 시 애로사항

(Base: 전문인력 전체, N=243, Unit: 명, %)

구분	사례수(명)	비율(%)
재정적 불안정 및 낮은 보수	24	9.9
교육 및 역량개발 기회 부족	23	9.5
실무 기회 및 네트워크 부족	18	7.4
경력단절 및 일자리 불안정	13	5.3
승진 및 보상체계 불투명	12	4.9
행정 및 운영 부담	7	2.9
시간 부족 및 업무 과중	5	2.1
시장 규모 및 수요 부족	4	1.6
연령 및 인식 문제	3	1.2
예술인 복지 및 사회보장 미비	3	1.2
창작공간 및 인프라 부족	1	0.4

Q13. 귀하께서 미술 분야 전문인력으로서 커리어를 구축 및 유지하는데 가장 큰 어려움이 무엇이라고 생각하시는지 자유롭게 응답해 주십시오.

* 기타, 없음/모름/무응답 미제시

제4절 요약 및 시사점

1. 기관 인력 현황

■ 미술 분야 기관 인력 규모

- 미술 분야 기관은 대체로 총직원 수 5명 이하 소규모 업체 비중이 높게 나타났으며, 특히 미술 유통업의 경우 총직원 수 1명이라는 응답이 상대적으로 높게 나타남
- 미술 전문인력 수는 특히 미술 유통업(평균 1.9명), 미술 시설 운영업(평균 2.3명), 미술전시기획업(평균 2.8명)의 경우 상대적으로 낮게 나타남

■ 미술 분야 기관 내 전문인력 주요 직무

- 응답 기관 내 미술 전문인력의 주요 직무(1순위 기준)는 미술품 감정/수복업을 제외한 모든 업종에서 ‘전시기획자/큐레이터’가 높게 나타남.
- 반면, 미술품 감정/수복업은 ‘미술품 감정 조사 분석원’, ‘미술품 진위 감정가’ 직무 비중이 높게 나타남

■ 전문인력 채용 및 유입 경로

- 미술 전문인력 채용 시 주 활용 경로는 ‘채용사이트/공고’가 45.7%로 가장 높게 나타났으나, 주 사업 업종이 미술 유통업인 경우 ‘지인 추천/네트워크’를 통해 채용한다는 응답이 상대적으로 높게 나타남
- 전문인력 채용 시 고려 조건(1순위)을 업종별로 살펴보면, 미술 유통업은 ‘실무 경력’이라고 응답한 비율이 상대적으로 높았으나, 미술전시기획업과 미술 교육업은 ‘실무 경력’과 ‘관련 전공’ 응답 비율이 비슷하게 나타났음

■ 전문인력 부족 관련

- 전문인력이 부족하다고 응답한 기관들에게 가장 부족한 직무(1순위 기준)를 물었을 때, 전반적으로 ‘전시기획자/큐레이터’라고 응답한 비율이 높았으며, 특히 미술 시설 운영업과 미술전시 기획업에서 높은 응답 비율을 보였음
- 전문인력 채용 시 애로사항으로 ‘예산 부족’이라는 응답이 43.8%로 가장 높게 나타남

■ 전문인력 교육 관련

- 미술 분야 전문인력이 현장에서 수행하는 업무와 교육기관(대학 등)의 교육 간 차이에 대해 차이가 크다는 응답 비율이 높은 가운데, 특히 연구/출판/기록업과 미술 교육업에서 전문인력의 실무와 교육 간 차이가 크다는 의견이 많았음
- 전문인력의 실무와 교육 간 차이가 발생하는 이유를 업종별로 살펴보면, 미술 교육업의 경우 ‘교육기관과 현장의 교류 부족’ 응답 비율이 높게 나타났으며, 연구/출판/기록업의 경우 ‘교육기관과 현장의 교류 부족’(58.1%) 외에 ‘현장 실태에 정통한 교수진 부족’(48.4%)이라는 응답도 상대적으로 높게 나타남

■ 전문인력 확보를 위한 지원

- 전문인력 확보·운영 관련하여 필요한 지원 정책으로는 ‘채용 보조금 지원’이라는 응답이 높게 나타남

2. 전문인력 유입 경로 및 주요 커리어패스

■ 미술 분야 총 경력

- 미술 전문인력의 현재 주 활동 업종별 총 경력을 보면, 연구/출판/기록, 미술 교육, 미술 유통 분야 평균 경력 기간이 타 업종 대비 상대적으로 길게 나타남

■ 현재 종사하고 있는 주요 직무

- 현재 종사하고 있는 미술 분야 주요 직무(1순위 기준)는 ‘미술전시기획’ 관련 직무가 64.6%로 가장 많았으며, ‘미술전시기획’ 관련 세부 직무 중 ‘전시기획자/큐레이터’의 비율이 57.2%로 가장 높았음
- 현재 병행 중인 미술 분야 직무를 교차하여 살펴보면, 전반적으로 ‘전시기획자/큐레이터’ 직무를 타 직무와 병행하고 있는 전문인력 비율이 높았음

■ 미술 분야 진입 경로

- 미술 분야 최초 진입 경로를 주 활동 업종별로 보면, 연구/출판/기록업과 미술 교육업의 진입 경로는 ‘관련 전공 이수 후 진입’에 집중되었고, 미술 시설 운영업과 미술 유통업은 ‘경력 전환(타 분야 → 미술)’, ‘지인 소개 또는 인맥 활용’의 비율이 타 업종 대비 높게 나타남
- 학력별 최초 직무 진입경로를 살펴보면 ‘대학원 석사 졸업’의 경우 ‘관련 전공 이수 후 진입’ 응답 비율이 높게 나타났으며, 전공별로 보면 예체능 계열의 경우 ‘관련 전공 이수 후 진입’ 응답 비율이 높게 나타남
- 직무 이동 경험에 있는 전문인력의 경우, 현재 직무에 진입하게 된 경로는 ‘관련 전공 이수 후 진입’(43.0%), ‘경력 전환(미술 분야 내 이동)’(24.7%), ‘경력 전환(타 분야 → 미술)’(8.6%), ‘프리랜서 활동 중 연결’(7.5%) 등이 뒤를 이음 미술 분야 진입 경로

■ 현재 직무 진입 시 요구 조건

- 현재 직무 진입 시 요구되었던 조건은 모든 업종에서 ‘관련 전공’이 1순위 요구 조건이라 응답하였으나, 미술 교육업의 경우 ‘자격증’이라 응답한 비율이 상대적으로 높았음
- 응답자의 최종 학력이 낮을수록 현재 직무 진입 시 요구되는 조건으로 ‘실무 경력’을 응답한 비율이 높았음

■ 미술 분야 최종 희망 직무

- 미술 분야에서 최종적으로 희망하는 직무로는 ‘현재 직무를 희망한다’는 응답 비율이 76.5%로 높았으며, 주 활동 업종별로는 미술 시설 운영업과 미술전시기획업에서 최종 직무로 ‘현재 직무를 희망한다’는 의견이 높게 나타남. 반면, 연구/출판/기록업의 경우 ‘현재 직무를 희망한다’ 응답 비율이 상대적으로 낮았음
- ‘현재와 다른 직무를 희망한다’고 응답한 경우, 최종적인 세부 희망 직무로 ‘미술교육기획자/미술교육가’, ‘전시기획자/큐레이터’, ‘미술품 시가 감정가’를 응답한 비율이 상대적으로 높게 나타남

■ 전문 인력 교육

- 미술 분야 입직 이전에 미술 교육·훈련 경험이 없다는 응답은 5.3%에 불과했으나 입직 이후에는 27.6%에 이를 정도로 높아짐
- 입직 이후 미술 분야 직무 교육을 수강하지 않은 이유(1순위)는 ‘시간이 없어서’(53.7%), ‘참여할 기회가 없어서’(16.4%), ‘관련 프로그램이 없어서’(11.9%) 순으로 나타남
- 미술 분야 종사자에게 가장 필요한 교육·훈련으로 미술 분야 종사자에게 가장 필요한 교육 훈련 내용으로는 ‘OJT(현장훈련)’라는 응답이 가장 높았음

3. 시사점

1) 고용구조 및 현황 관련

■ 소규모 기관 대다수로 인한 복합 직무 운용이 불가피

- 미술 분야 기관 조사에서 응답 기관들은 5인 미만 소규모 업체들이 대다수인 소규모 영세사업자 및 기관이 대다수임을 재확인할 수 있음
 - 기관당 평균 직원은 5.9명, 이 중 미술 전문인력은 평균 2.6명에 불과하고, 응답 기관의 대부분이 직원 5명 미만의 소규모로 조사되어, 전문인력 규모 역시 매우 한정적

- 실제로 전문인력이 1명뿐인 기관이 45.7%, 2~4명인 경우가 41.4%로, 전문인력이 5명 이상인 기관은 12.9%에 그침
- 이러한 구조상 한 기관에 다양한 직종별 인력을 개별로 두기 어려워, 한 사람이 여러 직무를 겸하는 “복합 직무” 운용이 불가피한 상황임을 보여줌
- 예를 들어 전문인력이 1~2명에 불과한 상당수의 화랑·전시공간에서는 전시기획자(큐레이터)가 행정·마케팅 업무까지 맡는 등 복합 직무가 이루어질 수 밖에 없다는 것을 의미하며, 대표자를 포함한 전문인력의 현황이라는 점으로 추정해본다면 더 심각한 상황임을 알 수 있음
- “전시기획자/큐레이터 직무를 타 직무와 병행한다”는 전문인력이 많다는 언급이 있으며, 큐레이터와 미술교육, 코디네이터, 전시해설사, 홍보/행정 등의 업무가 한데 결합된 사례들이 발견됨
- 이는 곧 전문인력 구조의 한계로 이어지는데, 소수 인력에 업무가 과중되면 직무 전문성 심화에 한계가 있고 성과에도 영향을 미칠 우려가 있음. 또한 각 분야에 충분한 시간과 전문성을 투입하기 어렵고 전문직종별 체계적 육성이 미흡해지는 문제로 이어진다는 것 또한 지적할 수 있음

■ 전시기획 업무에 대한 편중 및 중요도 인식 매우 강함

- 현재 미술 전문인력 고용구조의 가장 두드러진 특징은 거의 모든 기관에서 큐레이터 직군 인력이 핵심을 이루고 있다는 것이며, 추가 수급이 필요한 인력에 대해서도 해당 직군 인력에 대한 수요가 높다는 점임
- 특히 전시공간 운영업과 전시기획업 분야 기관들의 과반수가 큐레이터 인력이 부족하다고 응답했으며, 많은 응답 기관이 “1명 정도”의 추가 수요 필요가 있다고 응답했음
- 직무 상 큐레이터 직종 쏠림 현상 확인가능하며, 실제 직무 비중 상의 문제일 수도 있으나 응답자들이 실제 자신들의 직무 중 전시기획자/큐레이터 직무에 대한 선호 현상 또한 반영되었을 것으로 추정됨
- 기관들이 보유한 미술 전문인력의 주요 직무(1순위 기준)를 보면 “미술전시기획” 관련 직무가 62.8%로 압도적으로 많음. 그 다음으로 “미술 시설 운영” 직무 14.0%, “미술교육” 직무 7.8% 순
- 또한 미술 전문인력 조사에서도 현재 ‘전시 기획자/큐레이터’ 직무를 타 직무와 병

행한다고 응답한 비율이 높았음

- 거의 모든 업종의 기관에서 '전시기획자/큐레이터' 비중이 가장 높았고, 예를 들어 미술 유통업 분야에서는 '갤러리스트'와 '행정담당자'가 그 뒤를 이었으며, 미술 교육업에서는 '미술교육기획자/미술교육가' 비중이 높음. 반면 보존·감정업 분야의 기관(표본 소수)에서는 당연하게도 '미술품 감정 조사분석원'이나 '진위 감정가' 등이 주요 직무를 이루어, 타 분야와 구성이 다소 차별화됨

- 즉, 전시기획이란 직무는 미술관련 업종 대부분(감정평가, 보존수복, 기술관련 업 등을 제외한), 특히 어떤 식으로든 미술품을 외부인에게 공개하는 행위를 하는 업종을 운영할 경우 기본적 직무로 인식되고 있다는 점을 의미함
- 또한 사실상 전시기획 업무보다는 작품을 배치 및 배열하는 정도이며, 사실상의 업무가 작품 관련 조사업무나 고객 응대 등의 업무 등에 집중해있다고 해도 전시라는 형태의 활동이 기관 업무 안에 포함된다면 이를 자신의 주요 업무 중 하나로 인식하는 경향이 크다는 것으로도 해석해볼 수 있음

■ 고용 형태: 상용 인력 비중 높은 편이지만, 소규모 기관일수록 고용 질 낮음

- 기관들이 고용한 전문인력의 **고용구분을 보면 '상용 근로자' 비율이 60.6%로 과반을 차지하며, 나머지 약 40%는 비상용(임시 계약직·일용직 등)으로 분석됨
- 5명 이상 규모 기관일수록 상용(정규) 비율이 낮아지고 계약직·일용 인력이 많아지는 경향과 관련이 있음(전문인력 5명 이상 보유 기관의 상용 비중 7.8%에 불과)
 - 대형 공공기관조차도 프로젝트 계약직 등 비정규 전문인력 활용 비율이 높고, 영세 민간기관은 아예 상시인력 없이 필요시 외주나 프리랜서를 활용하는 경우가 있음. 실제로 절반에 달하는 기관(50.0%)이 외부 전문인력(프리랜서 등)을 활용해 본 경험 있다고 답변함
 - 이러한 외주 인력 활용 비율은 연구·출판, 미술교육 분야에서 특히 높은 편으로 전시기획 직무 외의 전문인력들을 외주 인력으로 활용하는 경우가 많음을 시사함
- 외부 인력을 쓰는 주된 이유로는 "업무 성격상 (프로젝트성 등) 필요해서"(58.1%)와 "내부 고용 시 발생하는 비용 절감 위해"(예산 제약, 2위) 등이 지목됨. 요컨대 많은 기관들이 상시 인력을 충분히 두지 못하고, 한시적 계약직이나 프리랜서

인력에 의존하고 있다는 뜻

- 이러한 구조는 전문인력 입장에서 고용불안정과 복지 사각지대를 야기하고, 기관 입장에서도 인력의 숙련도 축적이나 지속적 운영에 어려움을 초래하며, 다양한 전문인력이 안정적 직장을 찾기 어려운 구조가 지속되면서 상용 인력의 가능성이 높은 특정 직종(큐레이터)에만 인력들이 과도하게 쏠리는 현상으로 이어진다고 보아야 할 것임

■ 인력 특성과 구조적 문제점

- 현황을 종합하면, 미술 전문인력 고용구조의 두드러진 특징은 (1) 인력 규모의 영세성과 큐레이터 직무로의 집중, (2) 복합직무로 인한 역할과다, (3) 비정규 고용 관행으로 요약됨
- 추가로 전문인력 풀의 인적 특성을 보면 여성의 비율이 70.1%로 남성보다 훨씬 높고, 전문인력 개인들의 학력 수준도 매우 높아 석사 졸업 이하가 52.6%로 가장 많았지만, 박사 학위를 가진 경우도 거의 절반임. 이는 전문인력 대다수가 예술관련 고등교육을 이수한 고학력자임을 의미함
 - 하지만 대부분의 응답 기관들은 “예산 부족”(43.8%)을 가장 큰 채용 애로사항으로 꼽고 있고, 충분한 인력이 확보되지 못하고 있다는 점을 어려움으로 지적함. 즉 전문인력 수요 대비 일자리 부족 현상과 인력 양성과 현장 실무의 미스매치로 인해 지나친 고학력 편중 현상이 이어지고 있음으로 볼 수 있음
- 그런데 아이러니하게, 많은 기관(약 85%)이 신규 인력의 실무역량 부족을 지적했고, 현행 교육과정이 현장 요구와 차이가 있다는 의견도 지적되고 있음
- 즉 높은 전문성을 갖춘 인력이 많음에도, 구조적으로 적절한 일자리와 배치가 부족하고 재정 제약으로 인력 확충이 어려우면서, 실제 고학력 인력이라 할지라도 현장에 필요한 실무적 지식과 미술 경향과 트렌드에 맞는 적절한 학술적 지식 또한 부족하다는 미스매치 상황이 지속되고 있다고 해석할 수 있음
- 이는 다양한 전문 직무 수행을 위한 다양한 지식을 갖춘 인력의 양성이 필요하다는 점을 역설하는 부분이며, 고학력 인력 등의 공급 정도에 비해 실제 미술계 현장에서 요구되는 직무 전문성이 맞지 않아 상대적으로 낮은 전문성을 갖춘 인력들을 비안정적 고용 형태로만 활용하는 등의 불합리하고 비전문적인 인력 활용이 지속되

면서 기관과 인력 모두에게 안 좋은 상황이 반복되고 있다고 보아야 할 것임

■ 고용구조 개선을 위한 정책적 이슈

- 채용 인력에 대한 재정 지원 확대: 예산 부족으로 인력을 충원하지 못하는 현실을 감안하여, 전문인력 채용 보조금 지원이 필요하다는 의견이 55.2%
 - 기관들이 전문인력을 고용할 때 인건비를 보조하고, 안정적으로 유지할 수 있도록 재정지원을 강화해야한다는 의견이 다수. 인건비 보조에 대한 수요가 높은 것은 당연한 결과이겠지만, 실제 영세 사업자들의 주를 이루는 상황이고 미술 분야 업종의 특성 상 전문인력의 역할과 활동이 관련 업종 발전의 필수적 요건이라는 점을 고려할 때 보다 적극적인 인력 확충 및 고용안정을 위한 인건비 지원방안에 대한 본격적 모색이 필요한 상황
- 기관들은 두번째로 “안정적 일자리 확보(정규직 등)” 지원을 많이 요청했으며 (41.4%), 이는 전문인력들도 커리어 지속을 위해 가장 바라는 부분임
 - 이 또한 응답자 입장에서 당연한 응답의 특성이겠으나, 상시 전문인력 정원 확보를 위한 인건비 지원, 정규직 전환 인센티브 제공 등의 정책 검토, 국공립 문화시설의 경우 전문인력 직군의 정규직 채용 비율 상승을 위한 노력 등의 제도 개선 방안 마련 등이 적극적으로 검토될 필요가 있음을 역설함
- 직무별 전문인력 양성 및 배치 균형화: 현재 큐레이터에 편중된 인력 구조를 개선하고 다양한 직무 전문인력(교육, 홍보·마케팅, 보존기술, 디지털 등)의 양성 및 채용을 유도할 필요
 - 직무별 인력수급 실태를 반영한 지원사업을 설계해야할 것임. 예를 들어, 미술교육 전문가를 채용하거나 프로그램을 운영하는 기관에 가산점이나 보조금을 제공하면 미술관·기관들이 교육직 채용을 늘릴 수 있을 것임. 또한 콘텐츠 디지털화, 아카이브 구축 등의 수요에 대응할 디지털/기술 인력 양성 프로그램을 마련하고 해당 인력 채용에 대한 지원을 강화함으로써, 새로운 직무 수요에 대응할 전문인력을 확보하는 식의 방안들을 모색하여야 함
- 현장과 교육 연계 강화: 전문인력 교육과 현장 실무의 괴리를 해소하기 위해 산학 협력 인턴십, 현장 연수 프로그램을 제도화할 필요. 현재도 많은 신진들이 인턴십(21.8%) 등 현장 실습을 통해 입직하고 있지만, 대다수가 무급 또는 저임금으로 운영되어 현실적 어려움이 있음
 - “문화예술 현장인턴” 지원사업(인턴 인건비 보조)을 확대하고, 이를 정규직 채용 연계형

으로 설계하면 청년 전문인력의 경력 형성과 기관의 인력 확보 모두에 도움이 될 것

- 또한 대학의 미술관련 학과에 현장 실무 커리큘럼을 확충하고, 기관들과 협력하여 학생들이 학업 중 현장 프로젝트에 참여하도록 하는 등 학문적 양성체계와 실무 경험(현장 실습) 간의 연계를 제도화하는 방안 등을 검토해야 함

- 프리랜서·외주 인력에 대한 보호와 활용 체계화: 현실적으로 많은 기관이 프로젝트 단위로 프리랜서를 활용하는 만큼, 이들의 노동권 보호와 전문성 활용 체계를 마련하여야 함

- 표준계약서 사용을 의무화하고 적정 보수 기준을 마련하며, 프리랜서 전문인력이 경력을 지속적으로 개발할 수 있도록 지원사업을 운영할 필요가 있음. 궁극적으로는 유능한 프리랜서 인력이 상시직으로 전환될 수 있도록 기관과 매칭하는 채용 연계 프로그램도 정책적으로 마련하는 것을 장기적으로 검토해보아야 함

2) 미술 분야 전문인력의 커리어패스 관련

■ 경력 분포와 흐름의 특징

- 본 조사의 응답자들인 미술 분야 전문인력 개인(응답자 243명)의 업계 경력은 평균 약 11년 7개월로, 5~20년 사이의 중견 경력이 전체의 절반 이상을 차지함
 - 특히 10~20년 미만 경력자가 30.9%로 가장 많고, 5~10년 미만 26.7%로 그 뒤를 이었다는 점에서 높은 비율의 응답자들의 중견 이상의 경력을 갖추고 다양한 커리어패스를 거친 응답자로 구성되었음
- 분야별로는 연구/출판/기록 직무 종사자의 평균 경력이 15년 1개월로 가장 길고, 미술교육(13년 10개월), 미술유통(13년 6개월) 순으로 경력이 비교적 길었음. 이는 해당 분야에 연차 높은 전문가들이 포진해 있음을 시사하며, 반대로 전시기획 분야 등은 전문인력 풀에 신진도 많아 평균 경력이 다소 짧은 편으로 볼 수 있음

■ 진입 경로의 특징 : 학문·인턴 중심 vs. 공식 자격·시험의 보조적 역할

- 미술 전문인력의 커리어 시작 경로를 살펴보면, 대부분이 학문적 양성체계를 거쳐 현장에 입문하고 있음
 - 입직 이전에 미술 분야 교육·훈련을 받은 경험이 있는 비율은 94.7%**에 달하고

(“교육 경험 없다” 5.3%), 그중 정규 학교교육을 받은 비율이 87.2%로 압도적임. 또한 미술 관련 학원/아카데미 수강 32.1%, 인턴십 참여 21.8% 등이 뒤를 이었고, 해외연수나 독학도 일부 사례가 있음.

- 이는 대부분의 종사자가 대학 이상의 전공 교육을 받은 후 추가적으로 현장 인턴십 등을 통해 경력을 시작함을 의미함
- 반면, 공식적인 자격 취득이나 임용시험을 통한 진입은 제한적인 것으로 나타남
 - 개인들의 현재 종사 직무에 이르게 된 경로를 묻은 조사에서도, “대학 등 전공 학업” 경로와 “현장 실습·인턴” 경로 응답이 가장 많았음. 예를 들어 전시기획 분야 종사자들의 40.0%는 전공 교육을 통해, 26.7%는 인턴십을 통해 해당 직무에 진입했다고 답함. 미술 유통업(갤러리 등)은 전공 학업 비중이 57.1%로 더 높고, 미술 시설 운영 분야는 전공 37.5%+인턴 16.7% 외에 자격증 경로 12.5% 등 약간씩 차이가 있음
 - 임용시험을 통한 진입은 **미술교육 분야(18.5%)*나 홍보/마케팅(14.3%), 디지털(11.1%) 분야에서 일부 나타나는데, 이는 공공 부문의 학예사 공채나 교육공무원 임용, 또는 기관 채용시험 등을 의미함
 - 프로젝트 기반으로 진입한 경우(독립적으로 전시/행사 기획 등을 시작)도 소수 있었으며, 특히 디지털/마케팅 분야에서는 포트폴리오나 프로젝트 경험을 통한 진입 비중(각 22.2%, 14.3%)이 비교적 높게 나타남
- 요약하면, 미술 전문인력의 커리어패스 초기는 주로 학업→인턴 실습을 거쳐 초기 일자리에 들어서는 패턴이 공통적이고, 공식 자격제도나 임용시험의 역할은 일부 특정 분야를 제외하면 크지 않음
 - 다만 교육 분야의 경우 교원자격증 등 자격 요건 영향이 상대적으로 크고, 디자인·기술 등 새로운 분야는 학벌보다 실무 포트폴리오가 중시되는 경향
- 조사 상의 결과 및 관련 분야 종사자 및 전문가들과의 인터뷰 과정을 통해 도출해 낸 전문인력의 직종 유입 경로 및 커리어패스의 특징을 대략 요약해보면 아래 표와 같을 것임

[표 5-64] 미술 분야 전문인력의 직종 유입 경로 특징

유형	관련 교육과정/프로그램/제도 등	진입경로 특징
학문적 양성체계	대학 및 전문교육기관의 관련 전공 → 현장 실무 배치	대학교육(이론 및 실기, 관련학과 졸업 후 실무)
	기록관리사, 홍보마케팅 등 미술 전공은 아니지만, 직무 관련 전공 → 현장 실무 역량 강화	대학교육+ 실무(개인별 상이) 결합
학문적 양성체계 + 현장 실습 및 정부지원 양성	공공기관 주도 인턴십/교육/양성프로그램 → 경력쌓기 기회 제공	대학교육(이론)+실무(인턴십 등) 결합한 하이브리드 형태 기획자, 교육자 등 전문인력 양성과정 참여 →인턴십 기회 참여 → 전문인력 단계별 지원 과정 통한 형태
현장 경험 기반 채용	미술계에서의 기존 경력 및 프로젝트 참여 경력을 바탕으로 직무역량 인정을 통한 진입	인턴 이상의 직무 능력을 가진 자가 프로젝트 참여 경력 구축으로 전문인력으로 진입
자격증제도 연계	학예사 자격제도, 문화예술교육사제도, 기록관리 전문요원 제도 등 획득 → 채용가점 부여 후 유입	분야별 특수성 반영되며, 자격제도 획득이 가점요소
임용시험	국공립, 지자체 문화기관의 학예사, 교육사, 레지스트라, 아키비스트 등	일정 자격을 갖춘 자의 응모와 적격 여부를 파악하는 시험 통과
학교 + 현장경험기반 + 특별 교육	미술계에서 전문가로 자신의 활동분야가 있으나 특별 교육 과정을 거쳐 활동: 미술품 진위감정가, 미술품 시가감정가 등	관련학과 전공 + 5~10년 이상 현장 경력 후 감정관련 교육을 이수 후 활동

■ 기관 채용 데이터와의 비교

- 학력·경력 요구와 네트워크 활용: 이러한 개인 경로는 기관 측 채용 특성과 대체로 부합하면서도 일부 지점에서 차이를 보임
 - 기관들은 채용 시 가장 중요하게 고려하는 조건으로 “관련 전공 학력”(1순위 56.4%)과 “실무 경력”(24.7%)을 꼽았는데, 실제 전문인력 대부분이 관련 전공 석사 이상의 학력을 갖추고 현장 경험을 쌓아 진입하고 있으므로 공급 측과 수요 측의 지향은 기본적으로 일치함
 - 1+2순위까지 합산해 보면 “현장 경력”(70.4%)과 “전공”(70.0%) 언급이 거의 동일하며, 이어 “커뮤니케이션 역량”(21.0%), “자격증”(14.0%) 순으로 나타난 점도 주목됨. 이는 기관이 협업능력 등 소프트스킬과 일부 직무의 자격증도 보조적으로 평가함을 의미함
- 특히 미술교육 직종은 기관에서도 “자격증 요구” 비율이 높게 나타나(예: 학예사·문화예술교육사자격), 해당 분야 지원자들은 학력 외에 관련 자격 취득을 중시하는 경향을 보임

- 이는 해당 자격제도가 안착하고 적극적으로 활용되고 있음을 의미하며, 학예사 및 문화예술교육사제도가 관련한 전문인력 관련 제도의 대표적 2개 국가자격제도라는 점을 고려할 때, 위에서 나타난 공식 자격제도의 여부가 커리어패스 상 뚜렷한 특징으로 반영되지 않은 것은, 공식 자격제도가 커리어패스 상 무의미하다는 해석보다는, 다양한 직종 및 직무와 연관된 자격제도가 미흡한 영향이 있다는 것으로 해석해야 할 것임
- 기관 측 채용 방식에서 두드러지는 비공식 네트워크 활용은 개인 설문에서는 표면적으로 드러나지 않았지만 중요한 차이로 볼 수 있음
 - 앞서 기관 조사에서 소규모 기관일수록 지인 추천이나 내부 인맥을 통해 전문인력을 채용하는 비율이 높고, 대형 기관은 공개채용 위주라는 결과가 있었음. 이는 개인 입장에서는 구직 시 비공식 경로(지인 소개, 업계 평판 등)가 상당히 작용함을 시사하지만, 설문 응답에서는 주관식 기술 또는 “기타”로 분류되었을 가능성이 높음. 따라서 개인들은 학력과 경력을 갖추는 것 외에도, 현장에서 인맥과 정보를 확보하는 것이 취업·이직에 중요하지만 이러한 비정형 경로는 공식 통계에 포착되기 어려워, 구직자들이 간과하기 쉬운 지점이라는 점을 고려해야 할 것임
 - 이 부분이 기관-개인 간 인식 차이를 낳아, 기관은 “적합한 인재가 없다”고 느끼지만 개인은 “채용 정보나 기회가 부족하다”고 느끼는 원인일 수 있음. 실제로 개인 응답에서 “관련 정보가 부족해서” 커리어에 어려움을 겪는다는 언급이 19.4% 있었고, 기관 측도 “현장 정보 부족으로 인력 미스매치가 발생한다”는 자유의견을 제시하기도 함

■ 커리어 진행에서의 공통 애로사항

- 전문인력들이 밝힌 커리어 구축 및 유지 상의 가장 큰 어려움은 “재정적 불안정 및 낮은 보수” 문제
 - 다수의 예술 전문인이 수입 부족과 고용 불안정을 호소하고 있으며, 다음으로 “교육 및 역량개발 기회 부족”을 주된 애로로 꼽았음. 그밖에도 “실무 경험 쌓을 기회 부족”, “업계 정보 및 네트워킹의 어려움”, “정규직 일자리의 부족” 등이 거론됨
 - 이는 앞서 고용구조에서 지적된 문제들과 맞물려 있음. 낮은 보수와 프로젝트 단위의 일감으로는 장기적인 생활 안정이 어려워 우수 인력이 이탈하기 쉽다는 것
 - 또한 소수 정규직을 제외하면 체계적인 인재 양성 프로그램이 부족하여, 개인들은

스스로 추가 역량개발을 해야 하지만 시간과 비용 부담으로 실행하지 못하는 경우가 많음. 실제 조사에서도 재직 중 자체적으로 직무교육을 받은 경험이 없는 비율이 27.6%로 상당했고, 교육을 못 받은 이유로 “시간이 없어서”(53.7%), “참여 기회 부족”(16.4%), “관련 프로그램 부재”(11.9%) 등을 들었음

- 즉 일하면서 배우고 성장할 경로가 막혀있는 구조라는 의미임
- 한편 경력 단계별 구조적 장벽도 직무별로 다소 차이가 있음. 전시기획자/큐레이터의 경우 지원자 풀이 매우 넓어 초기 진입 경쟁이 극심하고, 초반에는 전시 보조 등 비정규 경험만 거듭되다 정식 일자리를 얻지 못해 이탈하는 사례가 많음
 - 학예연구사 등 공공기관 큐레이터직은 정원 한정 및 낮은 진급률로 승진 정체도 문제로 지적되고 있음
 - 미술교육 직무는 학교 교사나 박물관 에듀케이터 등 일부를 제외하면 전담 일자리 자체가 드물어, 관련 전공자들이 진로를 찾지 못하거나 타 분야로 이동하기 쉬움
 - 작가 매니지먼트나 아트딜러 같은 미술유통 직종은 공식 통로가 거의 없고 자생적으로 진입해야 하므로, 자본이나 가족 네트워크 없는 신진이 독립 진입하기 어려운 구조
 - 보존·감정 전문가는 소수 공기관이나 대형 경매사를 제외하곤 일자리 수요가 적고, 전문 자격이나 학과과정도 한정되어 신규 인력 유입이 매우 제한적
 - 디지털 아트 분야 전문인력은 최근 부상하고 있으나 기존 미술계와의 연결고리가 약해, 관련 전공자라도 경력을 쌓기가 쉽지 않음. 이러한 구조적 장벽들은 개인 혼자의 노력만으로는 극복하기 어려워, 제도적 보완장치가 요구됨

■ 미술 전문인력 커리어패스 개발 및 지원을 위한 정책적 이슈

- 앞서 지적한 바와 같이, 전문인력 대상 안정적 수입기반 지원, 즉 재정적 불안정 해소를 위한 지원책 마련이 필요함
 - 특히 프리랜서나 낮은 고용의 질을 유지해야하는 커리어패스적 특성을 고려할 때 프로젝트 단위로 일하는 전문인력에게도 경력중단 없이 기본 사회보험 혜택을 줄 수 있는 방식 등을 고려해볼 수 있음

● 커리어 개발 및 역량강화 기회 확대 필요

- 전문인력들이 경력 중에도 지속적으로 학습하고 성장할 수 있도록 재교육 기회를 늘리는 것이 중요. 문체부와 예술관련 공공기관은 현직 전문인력 대상 직무연수 프로그램을 체계화할 필요가 있음
- 미술관 정책·경영, 디지털 큐레이션, 국제 미술시장 등 전문과정을 개설하고 재직자들에게 휴가 교육 지원이나 교육비 지원을 제공하면 참여를 유인할 수 있을 것. 상당수가 교육 프로그램 정보를 몰라서 또는 시간·비용 때문에 참여 못 하고 있으므로, 온라인 교육 콘텐츠 개발과 학습 지원금 제도도 고려해보아야 함

● 네트워크 및 정보 플랫폼 구축

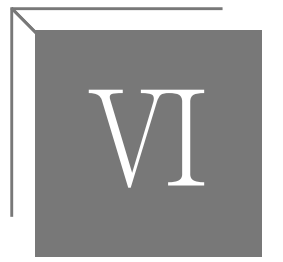
- 업계 정보를 얻기 어려운 구조적 문제를 개선하기 위해, 미술 분야 전문인력 정보 플랫폼을 구축하는 것 또한 재검토해보아야 함. 이 플랫폼에서는 채용 공고, 프로젝트 공모, 교육 프로그램 등의 정보를 통합 제공하고, 전문인력 인재풀 데이터베이스를 만들어 기관과 개인을 연결할 수 있을 것임
- 또한 지역 단위로 미술인 재직자 모임이나 포럼을 지원하여 전문인력 간 네트워킹을 촉진하고, 이를 통해 비공식 정보교류도 원활하게 함으로써 숨은 일자리와 인재 정보가 공유되도록 할 필요

● 경력 단계별 맞춤 지원 설계 필요

- 커리어패스의 병목 구간을 해소하기 위한 단계별 지원이 요구됨. 신진 단계에서는 앞서 언급한 채용 연계형 인턴십과 주니어 큐레이터 양성 프로그램 등을 확대해야 할 것임. 또한 청년 미술인 대상 창업·기획 지원(예: 독립 큐레이터 전시기획 지원금)을 통해 프로젝트 기반으로 커리어를 시작하는 경로도 지원할 수 있음
- 중견 단계에서는 전문인력의 경력 전환 교육(예: 큐레이터→아트페어 디렉터, 갤러리스트→아트컨설턴트 등) 프로그램을 마련해 다양한 경로로 역량을 발휘하도록 돕고, 국제교류나 해외 연수 기회를 제공하여 시야를 넓히는 것도 중요
- 경력 정체기에 있는 전문인력(예: 40대 후반 이후)은 축적된 지식을 활용해 교육자·멘토로 활동할 수 있도록 교수법 연수, 강사료 지원 등을 제공하면 경력단절을 예방하고 업계에 환원도 이끌어낼 수 있을 것

● 전문인력 양성체계 정비 및 자격 제도 보완

- 마지막으로, 직업 교육과 자격인증 체계를 정비하여 커리어패스의 구조적 기반을 다질 필요가 있음. 현재 미술 분야에는 박물관 학예사 자격증 외에 통용되는 자격제도가 거의 없음. 보존과학사, 미술품 감정사, 아트매니저 등 민간 또는 공인 자격제도를 개발하여 인력의 전문성을 공식화하고, 이를 채용이나 프리랜서 계약 시 활용하면 인력 수급의 신뢰성을 높일 수 있을 것임
- 또한 현행 학예사 자격증 취득 과정도 현장 실습 연계 강화, 수준별 등급제 도입 등 업계 요구를 반영해 개선해야 함. 학문적 양성체계에서도 실무 능력 인증을 병행하도록 대학·대학원의 커리큘럼을 개편하고, 정부는 대학과 기관이 협력하는 전문인력 육성사업(예: “큐레이터 아카데미”, “미술행정 전문인력 과정”)을 지원해 산업계 수요에 부합하는 인재를 체계적으로 배출해야 할 것임



미술 분야 전문인력 양성지원을 위한 중장기 추진 방안

제1절 정책지원방향 도출을 위한 주요 이슈 분석

제2절 지원사업 개선방안

제1절 정책지원방향 도출을 위한 주요 이슈 분석

- 본 연구의 목적인 미술 분야 전문인력을 위한 정책적 지원의 중장기 방향 도출을 위해, 앞서 살펴본 정책지원현황, 국외사례 분석 등을 통한 시사점을 종합하고 주요 직군별 전문가들의 의견을 총합하여 집중이 필요한 주요 이슈를 분석함

■ 이슈 분석 방법

- 분야별 전문가 및 관계자들의 의견조사 내용을 바탕으로, 관련 기사, 논평, 연구자료 등을 추가 수집하여 해당 의견들을 미술 분야 전문인력의 주요 이슈로 구체화할 수 있는 것인지를 재검토한 후 이슈를 분류함
- 해당 이슈들은 전문가 의견조사 그룹들이 공통적으로 정책적 집중이 필요하다고 지적한 인력군 중심으로 분석 및 정리하였음
- 정책지원의 신규 집중이 필요하다는 공통적 의견이 나온 인력군을 미술 생태계상의 영역별로 분류하여, 1) 미술시장 관련 인력 2) 미술관/미술기획 인력 3) 아카이빙/보존과학분야 인력 4) 디지털 및 경영관리 인력 등으로 살펴봄

1. 전문가 및 관계자 의견조사 개요

■ 조사 개요

- 미술 전문인력군 중 향후 정책지원의 집중이 필요한 직군과 주요 정책지원 방향에 대한 시사점들 도출하기 위해 분야별 전문가 및 관계를 대상으로 의견조사를 실시
- 미술시장 분야, 미술관 및 미술기획 분야, 아카이빙 분야, 작가 매니지먼트 분야, 디지털 분야, 경영관리 분야 등으로 분류하여 전문가 개별 인터뷰 총 21인 실시
- 인터뷰 대상자 중 일부 요청으로, 해당 인력을 유추할 수 있는 정보 서술하지 않음

[표 6-1] 인터뷰 대상자 정리

분야	인터뷰 대상자
미술 시장/감정 분야	• 갤러리 관계자, 옥션 관계자, 감정평가 전문가 등
미술관 및 미술기획 분야	• 미술관장, 미술관 학예사, 독립 기획자 등
아카이빙/보존과학 분야	• 미술관 아키비스트, 아카이빙 분야 연구자, 보존과학분야 종사자 등
작가 매니지먼트 분야	• 기획자, 작가 스튜디오 관계자 등
디지털 분야	• 미술전시 디지털콘텐츠 기획자, 디지털 아카이빙 관계자, 디지털 테크니션 등
경영관리 분야	• 미술관 경영, 미술경영 전문가 등

- 주요 조사 내용은 아래와 같음
 - 분야별 인력의 주요 커리어패스 상의 특징
 - 분야별 인력의 현재 상황, 수급 및 채용 관련, 처우 등
 - 분야별 업계의 주요 현황 및 최근 이슈
 - 주요 정책지원이 필요한 직군 및 업무 영역, 지원방식에 대한 의견

2. 정책지원 신규 집중 필요 인력군 관련 이슈

1) 미술시장 관련 인력

■ 미술 감정평가인력 양성, 확보 및 전문성 강화방안 마련 시급

- <미술진흥법> 제2조 상의 미술서비스 업종 신고제가 예정되어 있고, 물납제 등이 이미 시작된 미술시장 상황에서 신규 제도들에 의해 변화할 미술시장 상황에 대응할 미술품 감정평가인력의 규모가 확대되어야 할 필요가 있음
- 미술품 감정평가인력은 전체 인력도 매우 적고, 지난 몇 년간의 인력양성 지원사업 등이 이루어졌다고 해도 해당 인력들이 직접 감정평가인력으로 투입될 수 있는 인력으로 크지 못했기 때문에 해당 인력풀이 매우 열악한 상황
 - 감정인력 양성교육 상 초급, 중급 단계의 교육이 실시되고 있지만, 전반적으로 초보 단계 수준인 상황으로 실무 경험을 갖춰 실제 감정평가인력으로 활동할 인력으로 보기에는 미흡한 상황이라는 인식이 대부분임

- 관계자들은 정부가 지원해주는 사업이기는 하지만 양성교육 내용 상의 한계 등을 지적하고 있음. 교육과정을 지도할 전문가의 부족 상황에서 해당 교육 수료자라고 해서 전문성을 인정하기는 쉽지 않다는 지적 또한 많음

- 대표적이라고 일컬어지는 감정평가인력들의 경우, 대부분 고령에 매우 소수의 인력에 의존하고 있는 상황이고, 기존 인력들이 대부분 화랑 등을 통한 그간의 개인적 경험을 바탕으로 한 안목 감정에 의존하기 때문에 향후 투입할 인력의 부족 문제뿐만 아니라 전문성 확보 부분 문제의 심각성이 큼

“대표적이라 불리는 평가하시는 분들은, 대부분 화랑 운영 과정에서 많은 작품들을 직접 보고, 만져보고, 비교해봤던 자신들의 개인적인 경험적 지식에 의해 안목감정을 하시죠. (중략) 이 분들이 현재 모두 꽤 고령이신데, 이 분들의 노하우를 다음 세대들한테 전달한다? 이것도 힘들어요. 이 분들이 구체적으로 설명하는 것도 힘들어하시고, 노하우라고 생각해서 잘 밝히지 않으려 하는 부분도 있고..”

- 국내의 인식 상 진위감정과 시가감정을 혼재하여 인식하는 경우가 많고, 진위감정은 특히 소수의 인력에 의존하고 있고, 과학감정 방식보다는 경험 감정 의존도가 더 높음. 또한 시가감정 또한 과학 감정 바탕의 많은 데이터들이 축적되고 활용될 수 있어야 하는데 이 또한 해당 데이터들의 축적, 공유, 활용의 이슈가 있는 상황

“진위감정은 특히 고령의 소수의 분들만이 해왔고, 할 수 있다는 어려움이 있고, 진위판정결과를 상대가 받아들이려면 그 권위와 전문성에 대한 인정을 바탕으로 두어야 하는데, 그 전문인력풀을 구축한다는 것은 쉽지 않죠. 그리고 그 진위감정을 물론 작품의 상태, 특징 등에 대한 과학적 데이터를 바탕으로 하기도 하지만, 그 결정적인 판단은 전문적 경험치라는 것인데...(중략) 아무리 과학적 근거를 대도, 감정평가를 맡긴 쪽에서 진위 여부에 대한 평가결과를 받아들이기 것이냐라는 부분은 다르기 때문에..”

“시가감정 관련해서는 실제 미술품 감정평가를 하는 대표적인 곳들에서는 자신들의 데이터를 나름 갖고 있죠. 경매 데이터뿐만 아니라, 비교 데이터 들을 갖고, 직원들이 그런 부분들에 대해 보고서를 작성하고, 이것을 고객한테 제공하는 방식으로 이루어지는데. 하지만 단순히 데이터를 보고 가격을 결정할 수 있는 것이 아니기 때문에, 작품의 전반적인 부분과 요소들, 그리고 기존 비교 데이터 등을 잘 분석해서 감정평가서를

작성해낼 수 있는가가 전문인력의 관건일 겁니다.”

“감정 관련해서 각종 데이터들을 지금 감정의뢰를 받는 주요 협단체 등에서 갖고 있는데, 해당 데이터들이 어떤 자료들이 있고, 어떻게 축적되었고, 또 이런 데이터들은 꾸준히 업데이트되어야 하는 것인데, 이 자료들을 어떻게 활용할 수 있는지에 대해서는 감정의뢰를 받는 각 주체들 안에만 있는 거죠. 뭐 그건 당연할 수 있겠지만, 신규 인력들을 길러내고 싶다면, 신규 인력들이 이런 데이터들이 무엇이 있고, 어떻게 축적될 수 있고, 어떻게 분석하고, 활용하는 것인지 보고, 직접 분석해보고 해야하는 건데, 그게 지금까지 되게 애매하게 운영되고 있는 것이지요”

- 과학감정 바탕의 신진인력과 중진 인력 양성에 집중할 필요가 있고, 중진 이상의 인력의 활동 처우가 실질적으로 높지 않고 그 활동 기회도 많지 않다는 점이 전문인력 유입의 한계로 작용하고 있음

“뭐 감정하는 상황에 따라 다르겠지만, 주로 전문가 사례비 정도의 수준에서 활동비를 주거든요. 그럼 높지 않은 수준인데, 다른 직업을 가지고 있는 사람이면 부가 수입 정도로 볼 수 있겠지만, 이걸 전업으로 한다고 할 때 그 수준이 높다 할 수 없죠”

- 감정평가사라는 용어를 쓸 수 없는 상황에서, 미술품 감정평가사에 대한 부분을 기존의 미술 비전문기관이나 협회 등에서 무분별하게 포함시키면서 발생하는 비전문적 감정평가 문제 또한 심각하고 점차 심화될 텐데 이에 대한 방어장치 마련이 필요할 것
 - 국토교통부의 <감정평가 및 감정평가사에 관한 법률>에 의거하여 감정평가법인 및 감정평가사의 자격에 대한 사항이 규정되어있는 상황에서 미술품 감정평가사 관련 감정서에 관한 고시나 진품증명서에 대한 고시 등 각종 제도를 문체부 차원에서 운영한다고 할 때 문제 및 혼란이 발생하는 상황
 - 미술품을 경제적 가치로 평가하는 역할을 감정평가사 제도의 범위 안에 포함될 수 있고, 현재 감정평가사가 수행할 수 있는 감정대상 재산에 미술품을 포함하여 언급되는 상태임
 - 제도적으로 미술품 감정평가사에 대한 제도화된 영역이 명확하지 않기 때문에 이에 대해 <미술진흥법> 및 미술정책 하에서 어떻게 이를 정리할 지에 대한 결정이 필요함

■ 미술시장 전문인력들의 직무 세분화는 현실적으로 어려운 상황

- 미술시장(갤러리, 옥션 등) 관련 기관들은 소수의 대형 갤러리 및 옥션을 제외하면 인력이 매우 부족한 상태로, 많은 경우 대표 1인, 직원 1인 정도가 근무하는 상황으로 전문적 직무가 세분화되어 운영되는 것은 묘연한 상황
 - 미술시장 실태조사 결과를 통해서도 전체 직원 수가 매우 적음을 확인할 수 있는 바와 같이, 대표와 직원 1인이 대부분의 업무를 수행한다고 보아야 하기 때문에 직무를 세분화한다는 것은 불가능한 상황
 - 인력 1인이 판매, 대여, 기획, 전시장 관리, 고객 대응 등 대부분의 업무를 전문성 없이 하는 경우가 많고, 처우가 열악한 편
 - 특히 미술시장 직무가 어떻게 세분화될 수 있는가에 대해 관련 종사인력들조차도 정확히 인지하지 못하는 경우가 많고기 때문에 이에 대한 이해도 높이는 과정이 필요함
- 미술시장 전문인력 직무는 대형 갤러리 및 옥션에서 팀을 구성하는 방식을 통해 이해될 수 있지만, 이 직무를 구분한다고 하여 실제 인력이 활동할 수 있는 부분과 현실적 괴리가 큼. 그런데 이 미술시장 종사인력에 대한 정책적 지원을 한다는 것 또한 정책적 당위성이 성립될 수 있는가에 대해 의구심이 발생할 수 있음

■ 미술자문업 등은 관련 분야 지식, 경력이 높은 인력이 수행하는 경향 강함

- 미술자문업은 법 상의 미술서비스업종에 포함되어있기는 하지만, 사실상 국내에서 자문업을 독자적 전문영역으로 업태로 삼아 활동하는 경우는 드문 상황
 - 자문업 종사자는 주로 미술시장에서 딜링이나 판매 등을 전제로 한 상황에서 컨설팅이나 자문을 해주는 형태로 함께 이루어지는 경우가 많음. 개인, 기업, 정부/공공 관련 자문업을 하는 경우 주요 목적의 활동(판매 전제 등)에 부가되는 성격으로 이루어진다고 보아야 할 것임

“물론 최근 아주 조금씩 자문업을 전문으로 하는 분들을 1~2명 볼 수는 있는데, 대부분 판매를 하기 위해 작품을 소개하고, 컨설팅하고, 구매예정자가 본래 가지고 있던 작품들에 대한 컨설팅 등을 해주는 방식이기 때문에.. 업종으로 별도로 보고, 인력을 어떤 식으로든 길러낸다고 바라보는 것은 무리가 있을 거예요.”

- 따라서 미술자문업 종사인력은 미술시장 전반에 대한 경력과 네트워크가 많은 인력들의 경우가 많고, 그 수도 소수이기 때문에 정책적 지원의 대상이나 양성의 대상으로 보는 것은 무리가 있음

2) 미술기획/미술관 관련 인력

■ 학예사/큐레이터 중심의 미술기획/미술관 인력 논의에만 그쳐왔던 문제

- 미술관, 전시공간, 독립미술기획자 등 미술계에서 창작자를 제외하고 가장 대표적인 전문 직군으로 여겨져 온 것은 큐레이터임
 - 기획자 중심의 인식과 논의는 미술계 내의 인식적 특징도 가장 큰 영향을 미쳤다고 할 수 있지만, 미술관 학예사제도와 미술관 등록제도 등 제도적 장치들이 오랜 기간 안착되면서 학예사라는 전문 직종에 대한 사회적 인정이 자리잡게 된 것도 큰 영향으로 보아야 함
- 하지만 학예사라는 직업명으로 통칭하여 사용하면서, 미술관 및 미술기획 관련하여 종사하는 다종다양한 직종의 인력들의 중요성, 독립적 역할 등에 대한 미술계 내외부의 인식이 제대로 구축되지 못해왔음
 - 전시기획자, 큐레이터가 미술계의 대표적 직업이라는 인식과 함께, 다양한 직업군의 대중 노출이 적고, 직업의 타이틀 또한 학예사나 큐레이터 등으로 통칭되면서 관련 전공자 및 신진인력들의 경우 막연한 이해 속에서 큐레이터/학예사라는 직업군에만 쏠리는 현상으로 이어지는 것으로 보임

“미술계에서 실제 종사하는 인력들 중, 최근에는 코디네이터나 프로듀서란 이름 등으로 전시기획뿐만 아니라 각종 행사나 프로젝트들을 기획하고, 운영하는 인력들이 기관 내외부에서도 많이 필요로 하고 있지만 그들을 모두 큐레이터라고 부르는 것은 좀 무리가 있죠. 그런데 기관 내외부에서 이들을 위한 자리를 만들거나 할 때는 결국 학예사와 같은 직함으로 인력을 따고 배치해야하니까, 결국은 전시기획 일을 하는 사람으로 되는 거죠”

- 이러한 인식적 한계는 그동안 아키비스트, 보존과학인력, 테크니션, 아트핸들러, 공간연출전문가 등 다양한 미술 분야 전문인력들의 중요성과 역할, 고용 등을 우선순위에 두지 못해온 문제의 배경으로 작용해왔던 것으로 보임
- 또한 학예사 자격제도가 미술관 중심으로 그 경력이 인정되기 때문에, 비엔날레나 중요 프로젝트 중심의 경력을 지닌 인력이나 미술관이 아닌 다양한 기관에서 기획인력이나 다양한 전문 업무 경력을 쌓은 경우, 자신들의 전문 경력을 인정받기 어렵다는 문제 또한 지적됨
- 학예사 자격제도가 등록미술관에 한해 경력인정이 되는 것으로 설계되어있는 것은, 미술관의 전문인력으로서의 인력의 전문성을 확보 및 확인한다는 목적에서는 이해될 수 있음. 그러나 학예사 자격제도가 미술계 관련 유일한 국가자격제도라는 점을 고려하면 다른 미술기획 및 관련 경력을 쌓고자 하는 인력의 경우는 자신의 커리어 패스를 관리 및 인정받을 수 있는 방법이 없는 것이 문제임
- 이런 문제들 때문에, 다양한 프로젝트 및 기관/단체 등에서 경력을 쌓아가던 인력들이 현실적 문제 등으로 결국 미술관 등의 기관으로 이동하게 됨. 이런 사이클 때문에 미술관 인력의 경쟁은 높아지지만, 다양한 직무와 경력의 인력 다양성은 낮아지는 문제로 이어지고 있음

3) 보존과학/아카이빙 분야 인력

■ 미술품 보존수복 전문가 등은 문화재 보존수복전문가 양성 및 자격제도 시스템 안에 포함되고 있는 편

- 미술품 보존수복 교육과 관련 국내의 자격제도는 문화재보존학, 보존과학, 문화유산 보존 아래에서 매체별 트랙으로 세분화되어 운영되는 것이 일반적임. 국가유산진흥원의 문화유산보존과학센터 등과 각종 대학/대학원 과정은 문화재보존 관련 명칭의 전공 등에서 이루어짐
- 관련한 대표적 자격제도로 <문화재수리 등에 관한 법률>에 의거한 ‘문화재수리기능자’제도가 있는데, 자격의 종목에 회화 및 복합재료 등이 포함되어 있기는 함. 하지만 근현대미술품 전문으로 이를 바라본다면, 기술적 전문성의 자격제도로는 기능한다 하지만 미술품 보존인력으로 활동하기 위한 필수 자격이라고 볼 수는 없음

- 대표적으로 미술관의 보존수복인력으로 채용할 때, 필수조건은 아니지만 채용 시 자격 소지자 우대 조건으로 활용되는 경우는 있으며, 채용 요건에는 없더라도 보존처리 실기능력 입증자격으로 작용하고 있음
- 하지만 문화재수리기능자 제도의 시험 내용이 전통재료 중심의 경향이 강하기 때문에, 현대미술 관련 보존수복 부분의 경우는 별도의 보존, 재질 연구 관련 전문성이 필요하다고 보아야 할 것임

■ 주요 미술관 등에 미술품 보존수복 전문인력 배치되지 않은 경우가 많음

- 국립현대미술관 등 주요 미술관에 미술품 보존수복 전문인력이 근무하고 있고, 서울시 통합수장고로 운영될 예정인 황성 수장보존센터(가칭) 등에 보존수복 전문인력 등이 근무하고 있지만, 대부분의 주요 미술관은 미술품 보존수복 전문인력의 배치가 이루어지지 않고 있음
- 대형 공립미술관들에도 보존수복 전문인력은 근무하지 않는 경우가 많으며, 서울시립미술관조차 없어서 보존전담 인력이 전무하다는 점에 대한 서울시의회회의 지적이 있었음(서울시의회 의정자료, 2025)

[그림 6-1] 서울시립미술관 보존수복 전담인력 관련 서울시의회 회의록 자료

21페이지 소장작품 보존관리 사업입니다.
 소장작품 보존관리는 시립미술관 자산인 소장작품의 상시적인 관리를 통해 미적 가치 보존을 바탕으로 항구적 유지와 전시 및 연구의 원활한 활용을 위한 사업으로 전년 대비 2억 6,400만 원이 증액된 6억 1,900만 원이 편성되었습니다.
 22페이지 보시겠습니다.

시립미술관의 경우에 보존 전담 학예인력이 전무한 상태로 소장품 최종 상태 확정을 외부전문가에게 전적으로 의존하고 있으며, 훼손이 발생한 작품에 대해 외부 전문가의 확인이 이루어지기 전까지는 직접적인 보존 처리를 시행하지 못하고 있는 상황입니다. 소장품은 미술관을 지탱하는 주요 자산이므로 자체 보존 인력의 확보를 통해 신속하고 안정적인 소장품 관리가 이루어질 수 있는 방법을 향후에 강구해야 될 것으로 보입니다.

출처: 서울시립미술관 보존수복 전담인력 관련 서울시의회 회의록 자료(2024. 11.21. 문화체육관광위원회회의록)

- 보존수복 전문가는 표준직업분류 상에 포함되어 있기는 하지만, 그 인력의 전문성에 대한 인정에 비해 주요 미술관 등은 주로 외부 민간연구소 등을 활용하여 이를 해결하고 있고, 기관 내의 인력 배치 및 확보가 필요하다는 인식이 박물관에 비해 상대적으로 낮은 편

“특히 현대미술의 경우, 훼손이 발생했을 때 처리가 필요하다는 인식은 있지만, 보존의 이슈가 발생하는 경우는 많지 않아서 그런 식으로 생각을 많이 안한다. 보존수복 관련해서는 사실 민간 용역이나 민간 전문가를 통해 당장 처리를 해야 한다고 생각하는 하지만.. 사실 미술관 안에 보존 전문가가 있으면 당연히 좋겠지만, 유물 쪽보다는 미술관 쪽은 그런 사례가 많이 발생하지 않기 때문에 인력을 확보한다는 측면에서 우선순위에서 당연히 밀리게 된다.”

- 또한 현대미술품의 매체적 특성에 맞는 보존수복방법의 개발과 적용 등이 필요하고, 미술품의 형식의 다양화가 심화되는 경향성에 발맞춘 전문성을 갖춘 양성 과정의 마련이 필요함

■ 아카이빙 분야는 과거 해당 전문성 강화 및 인력 강화의 필요에 대한 인식이 높지 않다가 최근 해당 분야에 대한 중요성 인식이 높아진 분야

- 아키비스트는 과거 해당 인력의 전문 업무 분야의 필요에 대한 인식이 높지 않았으나, 미술계 전반적으로 아카이빙의 중요성과 가치에 대한 재평가가 이루어지기 시작하고 아카이빙 전문 기관이나 아카이빙 시설의 보완 등이 이루어지면서 해당 전문인력에 대한 인식도 개선되기 시작한 분야임

“몇 년 전에 아키비스트의 문제에 대해 얘기할 때랑 비교하면, 그래도 서울시립미술관 분관도 생기고, 미술관 분들이 아키비스트는 필요하다.. 이런 얘기는 이전보다는 많이 하시는 것 같아요. 관장님이나 주변 분들도 중요한 것 같다.. 이런 얘기들은 하시죠.”

- 최근 미술관, 미술시장, 미술비평/연구 전 분야에서 미술사 차원, 작가 관련한 전문자료의 축적 차원, 미술시장에서 작가 프로모션 관련 차원 등 다각적 측면에서 아카이빙의 중요성이 강조되고 있음

- 그간 한국 미술계는 체계적인 아카이빙 수집, 관리 등이 부족했다는 지적이 많아져 왔고, 한국 작가들의 해외진출이 활발해지고 있고 이에 대한 정책적 지원의 중요성 또한 강조되고 있는 상황에서 풍부하고 체계적인 아카이빙 자료의 부족 문제의 개선의 필요성에 대한 강조가 높아지고 있는 상황

“미술시장이나 감정하는 쪽에서도 요즘은 아카이빙쪽 지원이 제일 필요하긴 해요. 자료들이 잘 정리되어있지 않고 제대로 연구되어있지도 않은데, 그런 데이터와 자료들을 통해 연구가 되어야 신뢰도 있는 결과와 내용을 제공할 수 있으니까요”

- 중요성 인식 강화에 비해, 미술관 및 관련 기관에서의 인력 배치 등이 여전히 부족하고, 관련 인력 양성과정도 미흡한 상황

- 국립현대미술관, 경기도미술관, 서울시립미술관 등에서 해당 전문인력이 배치되는 등 미술관 내의 인력들이 조금씩 강화되기 시작하고 있으나, 여전히 그 인력 배치의 정도가 매우 적은 상황

- 국립 제외하고, 대형 공립미술관 몇 곳에 한정하여 1~2명 정도가 배치된 수준이며, 여전히 대부분의 미술관에 해당 전문인력은 배치되지 않고 있음

- 서울시립미술관의 아카이브 전문 분관이 건립되면서 아키비스트 인력이 보완 배치되고 있긴 하지만, 여전히 전문관이라고 하기에 그 인력의 수는 부족한 상황

“이전보다는 중요해졌다고는 하지만 여전히 보세요. 지금 이 자리에서 만난 분들 정도가 국내 미술관에서 아키비스트로 활동하는 분들의 대부분이라고 보아야 할 거예요. 여전히 많이 부족하죠.”

- 인력의 양성 관련 또한 아키비스트는 미술 관련 전문지식과 기록관리 전문가로서의 전문지식을 모두 갖추고 있어야 한다는 점에서 전문적 교육양성과정 마련이 부족한 상황
 - 미술관련 전공쪽에서 해당 문헌정보 관련한 교육과정을 추가해야하는 것이나, 문헌정보 교육 과정쪽에서 미술관련 아키비스트로서의 전공과정을 추가해야하는 것이나에 대한 의견들이 갈리고 실제 해당 교육과정을 이수한다고 해도 이후 경력을 위한 자리가 많지 않기 때문에 그 수요가 많지 않을 것이란 점 등에서 구체 교육과정이 마련되어 있지 않음

4) 디지털/기술 및 경영관리 분야

- 창작, 기획 과정에서 디지털/기술 분야 전문인력의 필요성이 높아지고 있지만, 미술 전문인력으로서, 특히 정책의 대상으로 보아야 하는가라는 문제의 이견 존재
 - 디지털 분야 전문인력은 테크니션, 혹은 디지털 콘텐츠 제작 관련 등으로 이해되는 방식이 상이하고, 미술 분야 전문인력으로 보아야 하는가에 대한 회의적 시각 존재
 - 작품 창작 과정에서 디지털 관련 분야는 사실상 테크니션의 영역으로 보아야 하고, 이는 폭넓은 전문인력들과의 협업과정을 통해 해결하는 방식임. 기획이나 기관 운영 차원에서의 디지털 콘텐츠나 서비스 등을 기획하거나 하는 방식 또한 전문 업체 등과의 협업을 통해 이루어지고 있다고 보아야 한다는 것
 - 이 분야 종사자들의 디지털 분야 전문성은 당연히 인정되고, 국외에서도 해당 직업군들이 늘어나는 추세라고 하지만 이들을 미술 분야 전문 인력이란 범위에 포함하여 양성하거나 지원해야하는 대상으로 보아야 하는가의 이슈에서는 우선순위에서 매우 밀리는 직군이라는 인식이 있음
 - 반면, 예술기관과 예술가의 디지털 역량 강화를 위해 디지털 전문인력이 이들의 역량 강화를 위한 전문가로서 존재해야한다는 의견도 있음
 - 창작 지원을 하는 테크니션 외에도 디지털 마케팅, 디지털 데이터 구축 및 활용, 콘텐츠 제작, 혁신적인 테크 포지션과 존재 의미를 보여주는 인력들을 통해 미술관

런 기관의 운영 전반의 혁신적 역량 강화를 할 수 있다는 것

- 이에 테크니션 외에 창의적 직무를 진흥하고 기관 운영의 혁신성을 높이는 차원에서 해당 인력의 고용 등을 촉진하는 방식을 모색해볼 필요가 있다는 의견도 있음

■ 미술 분야에 대한 전문성에 비해, 경영관리자로서의 전문성의 중요성에 대한 낮은 인식

- 미술 전문기관들이 만성적인 경영의 어려움 문제 등을 겪고 있지만 미술관 및 미술관련 기관 및 단체, 업체들의 경우 전반적으로 미술경영적 전문성을 지닌 전문인력이 매우 부족한 상황
- 전문 경영인의 경우는, 미술 분야 전문성 특히 기획이나 미술사 분야 전문성이 중요하게 여겨져 오며 기관의 내용적 전문성을 강조해오던 것에 비해, 경영 능력에 대한 강조 등은 상대적으로 높지 않아 경영 및 관리능력의 역량 강화가 필요하다는 논의들이 나오고 있음
 - 이런 종류의 전문인력의 경우는 양성에 중점을 두는 것보다는, 미술 분야 및 전문 분야의 높은 경력을 지닌 인력들이 경영관리 영역에 대한 전문성을 보다 높일 수 있는 재교육 형태를 모색해볼 수 있고, 경영관리인력의 채용 및 배치 시 구체적이고 전문적 직무의 필요를 강화하는 방식을 고려해볼 수 있음
- 홍보, 재원조성, 펀드레이저, 경영기획 분야의 업무를 미술관련 전공인력이나 큐레이터가 겸임하거나, 단순 행정인력들이 담당하는 경우가 대다수를 차지하고 있음
- 기관의 경영 및 운영의 전문성을 갖춘 인력들의 보완과 특히 다양한 재원을 조성하고 미술 관련 활동에 대한 사회적 관심을 높일 홍보마케팅 인력 등을 확보하는 것은 지속가능한 경영을 고려할 때 매우 중요한 이슈
 - 국제적으로 경제적 어려움이 지속되고 미술관을 포함한 다양한 기관, 기업, 단체들의 지속가능경영이 어려움에 처하는 상황이고, 특히 국내 미술기관, 기업, 단체는 공공재원에 대한 의존도가 높다는 점을 고려할 때, 다양한 재원조성 및 관리를 위한 전문적 펀드레이저와 기관의 활동을 효과적으로 알릴 수 있는 홍보 전문가 등의 적극적 유입과 활동 촉진이 필요함

제2절 미술 전문인력 중장기 정책방향(안)

1. 미술 전문인력 양성정책 중장기 비전(안)

[그림 6-2] 미술 전문인력 양성 비전 체계도(안)



2. 3대 주요 정책 목표

■ 다양한 인력, 전문성 인정을 통한 신뢰도 제고, 일자리 처우 개선

- 미술 전문인력 양성을 위한 중장기 정책계획 수립을 위해, 본 연구보고서 4장에서 분석한 주요 기관의 인력 현황, 주요 인력들의 커리어 특징, 그리고 5장 1절에서 살펴본 전문가들의 주요 이슈에 대한 진단을 바탕으로, 3대 주요 키워드를 설정함

① 다양성과 혁신성

: 미술계를 풍부하고, 혁신적 생태계로 이끌 전문인력들이 활동할 수 있도록 지원

② 전문성과 책임성

: 인력의 전문성을 높이고, 그들의 사회적 책임과 신뢰도를 형성하는 제도 강화

③ 안정성과 지속성

: 일할 곳이 늘어나고, 활동 환경이 개선될 수 있는 방안 마련

[그림 6-3] 3대 주요 키워드



- 이때, 집중한 주요 문제 및 집중 목표는 다음 3가지임
 - 첫째, 미술계에는 큐레이터, 전시기획인력에 대해서만 지나치게 집중하고 있음. 이는 박물관미술관 학예사들의 중요 업무에 대한 인식조사를 했던, 2020년 조사결과(박물관미술관 종합계획수립연구, 문체부, 2020)에서도 박물관에 비해 미술관 인력들은 전시기획업무가 가장 전문적이라고 보는 인식적 특성을 보이는 경향이 강함. 미술관 및 각종 기관들에서 통용되는 학예사는 다양한 직무를 수행하고 있다고 해도 학예사라는 통칭으로 인해 전시기획 업무를 대표적으로 이해하는 특성이 너무 강함
 - 따라서 미술계에 종사하고 있고 미술생태계의 미래지향적 발전을 위해 미술 전문인력을 다양하게 세분화하고, 이에 대한 미술계의 인식을 높이고, 인력을 양성하는 것에 집중해야 할 것임
 - 둘째, <미술진흥법> 상 예고된 미술서비스업종 신고제나 이미 시행되고 있는 물납제, 미술시장의 지속 성장 진흥의 필요 등을 고려할 때, 미술품 감정평가인력의 전문성에 대한 사회적 신뢰도 상승과 미술시장 인력의 국제적 전문성 강화를 위한 제도 마련이 필수적인 상황
 - 신뢰도 있는 인력의 고령화 및 소수화 문제, 안목감정에 의존했던 과거의 감정방식 및 환경의 변화의 필요성, 감정평가양성교육의 현장성 및 전문성 강화 문제, 미술시장 관련 인력에 대한 사회적 신뢰도 형성을 위한 제도 마련의 필요 등이 본격적으로 검토되어야 함
 - 셋째, 전공을 하고, 경력을 쌓아가도 소수의 대형 및 대표적 기관들을 제외하고 미술계 기관, 회사, 단체들에서의 안정적이고 처우가 괜찮은 일자리를 찾기는 여전히 어려운 상황임. 이는 일자리를 제공하는 기관/주체들의 재정적 어려움 때문이기도 하지만 경력의 인정과 관리가 아주 일부 직군에게만 적용되면서 안정적 일자리도 연결되는데 한계로 작용한다는 문제도 있음
 - 이에 인력의 커리어패스를 관리할 수 있고, 인력들의 전문성에 대한 책임성과 사회적 신뢰를 높이기 위한 자격제도들의 정비 및 개선에 대한 본격적 논의가 필요함

제3절 // 주요 추진과제

1. 추진전략 1: 다양한 전문인력의 양성 및 활동 진흥

1-1. 다양한 전문인력 양성 및 활동 지원

1) 아키비스트 양성 및 아카이빙 지원사업 신설

■ 주요 이슈 및 한계

- 국내 미술계에서 아키비스트는 미술관 및 미술계에서 다뤄야 하는 기록을 전문적으로 수집하고 관리하는 인력으로 그 본격적 필요성이 대두된 지 오래되지 않았음
 - 전통적으로 미술관에서는 작품 관련 자료를 학예연구사나 도서담당자가 부수적으로 관리해왔고, 체계적인 미술 아카이브 구축이 부진했다는 평가가 이어져왔음
 - 1981년 덕수궁 시절의 미술자료실로서 국립현대미술관 자료실이 시작되고, 1988년 삼성미술관의 한국미술기록보존소 등이 시작되면서, 미술관에서의 도서 및 각종 미술자료 아카이브 구축이 시작되었다 볼 수 있음
 - 2010년대 이후부터 일부 국공립미술관이 전담 아키비스트를 본격적으로 채용하기 시작했으나, 그 수는 매우 제한적이고 대형 국공립미술관에 1~2명 수준으로 배치되어 있을 뿐임
 - 2010년대부터 조금씩 백남준아트센터 아카이브, 국립현대미술관 미술연구센터, 서울시립 미술 아카이브 등이 개설되면서 전문 아키비스트들의 활동이 천천히 활성화되고 있는 상황임
- 민간 영역에서도 미술 전문 아카이브 서비스를 제공하는 곳이 거의 없고, 전문인력이 활동할 수 있는 장이 부족하여 미술사적 가치가 높은 기록이나 각종 중요 행정기록 등의 체계적인 수집 및 보존이 미흡하다는 지적이 늘고 있음
 - 한국 근현대미술의 역사와 맥락을 담은 자료들이 사라지거나 사장될 우려가 커지면서, 한국 미술사의 정립과 연구의 활성화에 문제로 이어지고 있다는 문제의식은 국내 미술아카이브의 본격적 구축을 위한 전문 아키비스트의 양성 및 배치의 필요성에 대한 논의로 이어지고 있음

- <공공기관 기록관리에 관한 법> 상, 국공립미술관은 ‘기록물관리 전문요원’을 두도록 되어 있으나, 이는 행정문서 위주의 관리에 한정되어 미술 전문지식과 결합된 아카이브 관리와는 거리가 있음
 - 형식적으로 기록물관리 책임자를 지정하지만, 별도로 채용된 아키비스트보다는 학예 연구사나 행정직원이 겸임하는 경우가 많으며, 실제 미술계 현장에서는 미술 아카이브 업무의 중요성에 비해, 예산과 인력이 배정되지 않는 경우가 많음
 - 이에 2020년부터 국립현대미술관은 전국 공립미술관의 아카이브 구축을 지원하기 시작했으나, 이는 아카이브 구축 지원을 위한 임시 인력 파견의 성격이고, 2024년에 처음으로 공립미술관 기록물 관리 담당자 워크숍을 개최하여 이를 진흥하기 시켰음
 - 또한 장기 고용된 아키비스트는 1~2명 수준이고, 아카이빙 프로젝트를 위한 단기 비정규직 고용인 경우가 대부분임(경기창작캠퍼스, 2025)
- 양성 측면에서도, 국내에 기록관리학 석사과정이 다수 존재하지만, 주로 행정, 역사기록 분야에 초점이 맞춰져 있어 미술 분야 특화된 과정이 부재함
 - 특히 미술 아카이브의 경우 단순 자료뿐만 아니라 아트 아카이브의 영역까지 포함하고, 미술사적 지식을 바탕으로 한 자료수집 및 관리체계를 구축할 수 있어야 한다는 점에서 특수한 지식 및 경험을 필요로 함
 - 세밀한 커리큘럼이나 인력 수급 계획이 체계화되지 못해, 미술사 지식과 기록관리 역량을 겸비한 아키비스트의 체계적 양성 경로가 부족한 상황임. 즉 미술계에는 ‘아카이빙은 중요하지만 누구도 전담하지 않는’ 공백 상태에 오랜 동안 놓여있었다 볼 수 있음
- 본 연구에서 살펴본 국외사례를 보면, 대부분 아키비스트는 확고한 직업군으로 자리잡고 있고, 대학/대학원을 통한 아카이브 교육과정이 제공되고, 아카이브 교육인증과정이나 커리큘럼 표준이 제공되기도 함. 또한 공인 인증제도나 국가가 직접 운영하는 자격제도 등이 있고, 미술관 등에 전담조직과 직무 인정 방식이 이루어지고 있음
 - 프랑스는 국가 차원의 양성과정과 자격제도 성격이 운영되고, 미국 국립문서기록관리청(NARA)나 박물관도서관서비스 협회(IMLS)등의 보조금 사업을 통해 미술관 기록의 전자화 및 온라인 공개를 돕고 있고, 이는 곧 아키비스트에 대한 수요로 이어진다고 볼 수 있음

■ 아키비스트 양성과정 개발 및 운영 지원사업

- 사업목적 : 아키비스트에 대한 전문적 양성과정의 부족 문제를 해결하고, 미술 분야 전문직종으로서의 아키비스트에 대한 관련 전공학생 및 인력들의 인식을 제고하기 위함
- 사업대상(안)
 - ① 국내 기록물관리/아카이빙 관련 전공 개설된 대학원 중 미술 아카이빙 특화협동과정 신설 희망하는 곳을 통한 장기 과정 신설
 - 명지대학교 기록정보과학대학원, 이화여대 기록정보학과, 한국외국어대학교 정보기록관리학과, 부산대학교 문헌정보학과, 서울시립대학교 기록관리학 등 다양한 학교에서 2000년대 초반 법제화되도록물관리 전문요원 제도에 부응하여 관련 학과를 설립하고 있음
 - 대부분 기록관리이론, 전자기록관리와 디지털 아카이브, 관련 법제도 관련 교육과정을 포함하고, 일부는 인턴십이나 현장실습(국가기록원, 기업 기록관 등)과정을 운영하고 있음
 - 다만 미술 아카이빙 특화 교과목이 매우 드물고, 특화되어 있지 않은 만큼 미술사 및 미술관련 학과과 기 설치되어있는 곳 중 협동과정 방식을 권장하여 지정하는 방식을 고려할 수 있음
 - 특히 미술관련 전문인력 양성의 집중된 교육을 위해, 문체부 산하 국립예술대학인 한국예술종합학교 내에 미술 아카이빙 전공과정을 신설하여 장기적으로 양성하는 방안 또한 적극적으로 고려해볼 수 있는 방안임
 - ② 관련 학회나 협회, 혹은 문화예술기관 중 아키비스트 양성과정 개발 및 운영 희망 기관을 선정하여 단기과정 및 현장실습과정 신설
 - 한국기록학회, 기록관리협회, 혹은 아키비스트 양성시범 교육프로그램 등을 운영했던 국립아시아문화전당이나 미술자료 전문성이 그래도 높다고 볼 수 있는 국립현대미술관, 혹은 국가기록원 등에서의 전문 아카이브 아카데미를 운영하길 희망하는 곳 중 지정하는 방식을 고려할 수 있음

● 사업운영(안)

① (대학원 연계방식) : 미술아카이브 전문과정 신설 지원

- ‘미술 아카이빙’ 세부 전공트랙 개설 혹은 ‘미술아카이브학’ 협동과정개설을 희망하는 대학원 및 학과를 심사한 후, 해당 과정 개설 및 운영 관련 보조금 지원
- 교육과정 이후, 협약을 맺은 미술관 및 기관에서의 아카이브 부서 인턴십을 학점인정과정을 필수 포함하도록 하며, 현직 미술관 담당자들이 직무연수 형태로 참여할 수 있도록 개방

[그림 6-4] 지원부처x사업목적별 대학 재정지원 현황

[참고자료]

• 사업목적에 따라 인력양성, 연구개발 등 연구 및 인재양성을 목적으로 한 여러 부처들의 대학 재정지원사업이 이루어지고 있음 (한국대학교육협의회, 2025)

〈표 2〉 지원부처x사업목적별 대학 재정지원 현황 (단위: 천 원)

구분	인력양성	연구개발	인력양성 및 연구개발	국립대 정상운영비 지원	기타	총합계
교육부	5,555,766,047.91	20,466,547.00	1,085,061,705.00	4,012,354,987.79	3,048,271.88	10,676,697,559.58
개인정보보호위원회		2,310,400.00				2,310,400.00
경찰청		6,730,240.00				6,730,240.00
고용노동부	47,301,292.38			130,261,000.00	29,106,339.00	206,668,631.38
과학기술정보통신부	326,408,640.18	2,412,954,867.79	80,373,228.00		4,775,000.00	2,824,511,735.96
국가보훈부	15,701,323.51	6,600.00			23,498.38	15,731,421.89
국토교통부	4,766,865.50	44,851,762.00	2,952,250.00			52,570,877.50
기상청		15,914,400.00				15,914,400.00
기획재정부	26,025,000.00					26,025,000.00
농림축산식품부	24,139,238.86	55,712,499.06	1,000,000.00		348,623.33	81,200,361.24
농촌진흥청		121,889,090.00				121,889,090.00
문화재청	351,000.00	2,830,000.00		29,538,000.00	3,494.96	32,722,494.96
문화체육관광부	16,637,418.67	29,242,605.39	139,000.00		24,833,756.80	70,852,780.86
방송통신위원회		30,000.00				30,000.00
방위사업청	1,096,987.50					1,096,987.50
법무부		911,542.52				911,542.52
법제처		74,000.00				74,000.00
보건복지부	13,308,000.00	183,522,220.75	15,379,892.00		2,412,929.00	214,623,041.75
산림청		22,005,549.50	3,500,000.00			25,505,549.50
산업통상자원부	25,344,208.00	311,576,483.14	45,539,879.00		22,214,307.00	404,674,877.14
소방청		5,280,954.00				5,280,954.00
식품의약품안전처	4,000,000.00	57,275,660.08			1,940,000.00	63,215,660.08
여성가족부		20,000.00				20,000.00
외교부	15,642,893.23	1,368,142.67			150,393.05	17,161,428.94
원자력안전위원회		10,464,000.00			1,050,000.00	11,514,000.00
중소벤처기업부	33,905,099.95	13,198,159.00	4,480,940.00		66,258,000.00	117,942,198.95
질병관리청	563,443.60	41,538,124.33			1,933,724.00	44,035,291.93
통일부	2,168,353.96				1,126,820.00	3,295,173.96
특허청	5,937,000.00	4,030,000.00				9,967,000.00
해양경찰청		3,383,000.00				3,383,000.00
해양수산부	3,210,000.00	72,231,376.00	3,524,000.00			78,965,376.00
행정안전부	2,657,000.00	15,974,126.44				18,631,126.44
환경부	100,000.00	101,667,312.82	1,600,000.00		1,890,000.00	105,257,312.82
총합계	6,125,029,813.25	3,557,459,662.49	1,243,550,894.00	4,172,153,987.79	161,115,157.40	15,259,309,514.92

※ 데이터 출처: 한국사학진흥재단, 「2023년도 중앙정부 및 지자체 고등교육 재정지원 현황」
 ※ 하기의 모든 분석은 2023 회계연도 중앙정부 지원 현황 데이터를 기준으로, 전문대학, 대학원, 사이버대학 및 특별법인을 제외한 4년제 대학을 기준으로 하였으며 본고 194개교, 본고 5개교(캠퍼스의 경우 대표학교에 포함)의 총 199개교가 분석에 포함되었음
 ※ 금융위원회의 경우 고등교육 재정지원정보 조사대상(중앙정부)에 포함되나, 2023년도에는 지원사항이 없어 표에서 제외함. 문화재청 명칭 변경(국기유신청)
 ※ 산업통상자원부(인력양성) 교육과정 및 학사구조 개선 등 대학의 교육역량 제고 사업의 주요 목적인 경우에 해당함/ (연구개발) 사업의 주요 목적이 대학의 연구활동지원, 인프라인프라(연구용) 등인 경우에 해당함/ (국립대 정상운영비 지원) 국립대 및 정부투자 기업·기관 교육기관의 운영비 지원을 위해 운영되는 사업/ (기타) 사업목적에 인력양성, 연구개발, 국립대 정상운영비 지원에 해당하지 않는 사업

② (협회/기관 주관 방식) : 미술아카이브 아카데미 운영 지원

- 관련 학회, 협회, 기관 중 6개월~1년 사이 교육 아카데미를 개설하고 운영을 희망하는 곳을 선정하여 교육개발 및 운영비 지원
- 교육내용은 이론교육, 국제 동향, SAA 등 해외 가이드라인 학습 등의 집중 실습 모듈로 설계하고, 멘토링을 통한 현장 프로젝트 실습을 포함하도록 함
- 기록학, 문헌정보학 전공자나 아카이브 업무 경험자를 대상으로 모집하여 소규모 단기 집중교육 형태를 고려하는 것이 적절할 것이며, 신규 인력부터 현직자까지의 다양한 수준을 고려한 신진/경력자 맞춤 교육으로 분류하여 2트랙으로 운영하는 것이 적절할 것임
- 고등교육을 통한 양성과정이 아닌만큼, 교육 수료 후 교육기관 명의의 수료 인증을 부여하고 이를 이후 아키비스트 자격인증제도와 연동하여 취업 연계시 우대조건으로 적용될 수 있도록 설계할 필요가 있음

■ 아카이빙 지원사업 신설

- 사업목적 : 아키비스트의 역할에 대한 기관의 필요성을 높이고, 전문적 아카이빙 시스템을 통한 미술 아카이빙의 지속적 구축의 필요성에 대한 인식 제고
- 사업대상(안) : 공사립미술관 및 민간단체
- 사업운영(안)

주관 기관	주요 사업 내용	비고
국립현대미술관 혹은 예술경영지원센터	• 공모사업 형태로 미술관의 주요 자료의 수집 정리 및 디지털화하는 프로젝트 지원 • 선정된 기관은 해당 프로젝트 기간 중 필수적으로 전문 아키비스트를 채용하거나 기존 인력을 전담 배치하는 조건	사업 산출물(아카이브, 디지털 아카이브 등)은 추후 국가통합미술정보시스템(가칭) 등과 연계해 공동활용 가능하게 할 것

2) 보존수복 전문가 양성 지원 및 신흥 보존수복 분야 연구 및 사업 지원

■ 주요 이슈 및 한계

- 미술품 보존, 복원 분야의 전문인력은 문화재 분야의 대표성에 비해 상대적으로 취약한 편. 현재 국립현대미술관 등 일부 대형 기관에만 전담 보존과학자가 소수

재직 중이며, 다수의 공립 미술관에는 전담 보존인력이 매우 부족한 상황

- 이러한 인력 부족으로 인해, 상당수 기관들은 작품 훼손 예방과 복원 조치를 적기에 취하지 못하거나, 필요시 외부 민간 복원회사에 의존하고 있는 실상
- 작품의 재질 노후화나 손상 위험이 누적되어도 전문지식 및 인력의 부재로 적절한 보존계획을 수립하기 어려우며, 중소규모 미술관일수록 이러한 문제는 더욱 심각하여 미술품 보존의 문제로 지속 이어지고 있음

[그림 6-5] 작품 관리 이슈

참고
작품 관리 이슈

HOME > 기획 > 기획

[단독]전시작품 관리 소홀 심각,대책 시급하다

김지현 기자 | 승인 2020.05.14 11:07 | 댓글 0

햇빛 들어오는 전시장과 습기 찬 바닥 설치, 관람객 훼손 등 잇달아 김구림 작가 80년대 작품 2점 파손, 보험가 책정 결과 작품 재료값 수준 전문가 "미술관 내 보존 전문 인력 부재 일침, 시장논리로만 작품 가치 판단된 결과"

공공기관 내 미술품 관리 소홀 문제가 또다시 도마 위에 올랐다. 양주시립장욱진미술관(이하 미술관) 전시에 출품된 원로작가 김구림의 작품 2점이 미술관 측의 부주의와 전시장 관리 소홀 등으로 파손되는 일이 발생한 것이다. 작품 한 점은 햇빛이 들어오는 전시장 바닥에 설치돼 파손됐고, 다른 한 작품은 관람객 접촉으로 크게 손상됐다.

미술관 측의 작품 관리 소홀과 미숙한 대처 역시 큰 문제지만, 사후 보상절차 또한 도마에 올랐다. 미술관 측은 파손된 작품의 보상이 책정을 보험사에 의뢰한 결과 김구림 작가의 1981년 작품은 재료값 수준으로만 책정돼 또 다른 논란을 키웠다. 작품의 시가책정은 전문기관 '한국미술품감정연구센터'에 의뢰했다.

- 인력 양성 측면에서도, 국내에서 미술품 보존을 전문적으로 교육하는 경로가 극히 한정임
- 문화재청 산하 한국전통문화대학교가 문화재 보존과학 인재를 양성하고 있지만 이는 주로 고고학이나 전통회화 등 문화재 위주이고 현대미술작품(현대 회화, 설치미술, 뉴미디어 등)의 보존을 다루는 과정은 거의 없음
- 일부 미술 대학원에 복원 전공이 있으나, 학습 환경(실험실, 장비) 등이 충분치 않고, 배출 인원도 극소수임
- 해외 유학을 통해 보존 석사학위 등을 취득한 후 귀국한 인력들의 경우, 귀국 후 적절한 일자리와 연구 환경의 부족으로 다른 분야로 전환하거나 경력을 지속하지 못하는 경우도 많음

- 미술품 보존수복 인력에 대한 인식 부족도 문제인데, 미술관에서 전시 기획은 가시적인 성과로 평가받지만, 보존은 눈에 띄지 않는 내부 작업으로 여겨져 예산 우선순위에서 밀리고, 관련 전문인력의 충원이나 장비 투자에 소극적임
 - 보존예산 및 인력 투입의 규모의 미흡은 장기적으로 소장품 가치 훼손과 국민문화 재산의 손실로 이어지게 될 것임
- 더욱이 현대미술 영역에서 신소재, 신기술을 활용한 작품이 늘어나고 있어 보존 난이도가 높아지는 추세인데, 영상이나 멀티미디어 아트 작품등은 디지털/기술 분야 인력들이 간헐적으로 투입되는 실상이며, 이를 전문적으로 배우고 다룰 기회가 적어 미술품 보존수복 인력은 절대적 수의 부족과 전문성 스펙트럼의 협소함이라는 이중의 한계에 직면해있음
- 본 연구에서 살펴본 국외사례를 보면, 미국은 미술품 보존 전문 대학원 프로그램이 다수 설치되어 있고, 예술사 및 실습을 결합한 커리큘럼을 통해 최소 1년 이상의 인턴십과 관련 협회(미국보존협회(AIC))가 제정한 윤리규범과 표준절차를 준수하는 전문인력으로 활동하게 됨
 - MET, MoMA 등은 회화, 종이, 직물, 오브제 등 분야별 보존과학팀을 두고 있고, 중소규모 기관도 최소 1명 이상의 컨서베이터를 고용하거나 전문계약을 맺어 정기적 보존점검을 실시함
 - 보존리서치 펠로우십이나 게티 보존연구소 주관 글로벌 트레이닝 등 현업자들을 위한 지속교육 기회도 풍부함
 - 프랑스는 보존복원 석사교육을 대학에서 제공하고, 경력 보유자에 대한 경력인정제도를 통해 학위를 취득할 수 있도록 유도하고 있음. 또한 지방공무원 시험과 지역 문화기관 보존인력 채용이 연계되어있고, 각 지역 DRAC 산하의 공동보존실험실을 설치해 소규모 기관도 이 서비스를 활용하도록 하고 있음
- 국외사례로부터의 주요 시사점은,
 - 첫째, 보존수복 전문인력 양성을 위한 초기 투자의 중요성(대학과 전문기관을 통해 높은 수준의 보존교육을 받은 인력이 공급되어야 기관도 안심하고 채용할 수 있다는 것),
 - 둘째, 회화, 금속, 디지털매체 등 각기 성격이 다른 미술품을 효과적으로 다룰 수 있도록, 교육과 경력단계에서부터 전문분야를 세분화하여 집중 역량을 키울 필요가 있다는 것,

- 셋째, 개별 기관 모두가 다양한 보존수복인력을 채용하고 활용하기 어려운 현실적 문제를 고려할 때, 공유센터 운영이나 국가 차원의 지원(장비, 예산)이 이루어지면서 인력에 대한 보완장치를 마련해야 한다는 것,
- 넷째, 신재료에 대한 보존방법의 연구와 새로운 복원기법을 개발할 수 있도록, 해지속적 연구개발에 대한 지원이 이루어져야 한다는 것임

■ 미술품 보존수복전문가 양성과정 확충

- 사업 목적: 미술품 보존복원 전문인력 양성의 전문성을 높이고, 문화재 중심의 보존복원교육과정에서 다양한 미술품 특성에 맞는 교육과정 개발
 - 사업 대상 및 내용: 대학 또는 국립 미술관 혹은 국공립 연구소 중 미술 보존/복원 전문교육과정을 신설하거나 강화하기를 원하는 곳 중 선정
- ① 국내에 미술사, 미술실기 과정 등이 설치되어있는 대학/대학원 중 ‘미술품 보존전공’ 석사과정을 신설하는 학과에 대한 지원
 - 대학원 이상의 과정이 운영되고 있는 대학에 ‘미술작품 보존전공’ 석사과정을 개설하도록 함. 회화보존, 현대매체 보존 등 세부 트랙을 운영하도록 함
 - 지원 선정 시, 초기에 해외 석학 및 현장 전문가와의 협업을 통한 커리큘럼 개발을 필수적으로 하고, 현재 현장에서 활동하는 보존과학자들과의 협업을 통한 현장밀착형 교육과정을 반드시 포함하도록 함
 - 대학원 과정 종료 후, 교육생들이 미술관에서의 실습 기회를 제공하는 것 또한 포함하도록 함
 - 구체 고려 대상으로, 문체부 산하의 한국예술종합학교 내에 과정을 신설하거나 지방거점 국립대학들 중 미술대학이 운영되고 있고 해당 전공에 대한 의지가 있는 곳 등을 우선 대상으로 고려할 수 있을 것임
 - ② (미술관) 국립현대미술관 청주관에 미술품보존전공과정을 일종의 미술관이 운영하는 장기 교육과정 ‘미술품 보존복원교육 아카데미’를 1년 정도의 장기교육과정으로 운영하는 방법
 - 교육에 참여 가능한 대상으로, 미술 실기 전공자를 우선으로 하며 기존 미술품 보존전문가 활동 경력이 있는 자 등을 우선 참여 대상으로 하여 완전한 신진인력양성보다는 약간의 경험이 있는 인력에 대한 전문역량 강화 과정 등으로 운영하는 것이 적절할 것임

■ 보존수복 사업비 지원 및 공유 보존수복센터 운영 검토

● <미술품 보존수복 사업비 지원사업> 신설

- 공사립 미술관을 대상으로 소장품 정밀진단, 복원처리, 환경개선 등에 필요한 비용을 지원하는 공모사업을 신설 보존전문가들의 활동 기회를 확대하도록 함
- 이를 통해 각 기관이 평소에 미뤄둔 작품 보존처리를 실행할 수 있게 하고, 수행조건으로 반드시 보존전문가를 사업책임자로 참여시키도록 하여 민간 보존전문가들의 활동 기회를 확대하도록 함
- 또한 지원과정에서 각 작품의 상태와 처리 정보를 문서화하여, 각 미술관 소장품 DB화 하도록 하며, 추후 (가칭)국가미술품 DB등에 연계되어 데이터가 구축될 수 있도록 하여, 장기적인 보존 정책 수립의 기초자료로 삼을 수 있도록 함
- 또한 광역 단위의 공립미술관에는 최소 1명의 보존전문가를 채용하도록 권고하기 위해, 공립미술관 평가인증지표 등에 해당 지표를 보완하도록 함

● <공유 보존수복센터> 운영 검토

- 대형 기관 외에 보존수복 관련 인력의 배치나 활용이 쉽지 않을 것이란 현실적 어려움을 고려하여, 거점별로 ‘공유 보존수복센터’를 지정하여 보존수복에 대한 점검 및 조치를 하고, 이를 통해 전문인력의 고용을 유도하는 사업 검토
- 권역별 거점 기관을 중앙정부 차원에서 지정하는데, 이 때 거점기관은 광역 단위 공립미술관이나 해당 거점에 위치한 전문 보존수복연구소 등을 고려할 수 있음
- 권역별 거점기관을 ‘권역별 미술품 보존센터’로 지정하고, 공유 보존수복사업에 대한 보조금을 지원하여 인근 여러 미술관의 작품 상태 점검, 응급조치, 직원 교육 등을 수행하도록 하여 인력 공백을 보완하도록 함

■ 신흥 보존수복분야 연구개발 및 국제연수 기회 제공

● <보존수복 연구개발 지원> 신설

- 회화, 지류 등의 전통적 매체 외에 미디어아트, 설치미술 등 새로운 매체로 이루어진 미술품의 보존의 필요성 확충에 대비한 전문역량을 기를 수 있도록 해당 분야에 대한 연구개발 지원사업 신설
- 관련 전공자나 기술자들 중 미술품 관련 보존수복 참여 경험이나 관심이 높은 사람을 대상으로 뉴미디어 보존복원 워크숍을 개최하고, 국제적으로 논의되고 있는 기법

등을 공유 및 연구할 수 있도록 함

- 예를 들어 싱글채널 비디오 작품의 포맷 변환, 인터랙티브 아트 관련 업그레이드 방법 등이 포함될 수 있을 텐데, 국내 연구기관(과학기술연구원 등)과 협력하여 한국 미술작품에 많이 쓰이는 재료나 기법에 대한 분석과 노후화에 대한 대응방안 등에 대해 산학연 공동연구를 진행하도록 지원함으로써 보존과학 분야의 연구개발 역량을 증진시킴

● <보존수복 전문인력 국제연수지원 사업>

- 보존수복 전문인력의 사기 진작과 지속 성장을 위해 커리어 패스 지원책의 일환으로 국제연수 참여 지원사업 신설
- 일정 경력 이상의 전문인력에게 미술품 보존수복 관련 해외기관/연구기관에 3~6개월 간의 연수기회를 부여하거나, 국제보존학회 참석을 지원함

1-2. 혁신적 미술인력 양성

1) 디지털/기술/미래형 인력 양성 지원

■ 주요 이슈 및 한계

- 최근 미술계에서 디지털 기술의 접목은 창작, 전시기획, 유통 전반에서 뚜렷이 나타나고 있고, 이에 대응할 전문인력의 수요가 증가하고 있으나 이와 관련한 어떤 인력이 필요한 것인가에 대해서는 명확히 바라보고 있지 못한 상황
- 미술관의 경우, 디지털 기반 큐레이션이나 콘텐츠 기획에 대한 접근을 담당하는 인력이 부족하여 최소한의 디지털 기반 서비스를 제공하는 차원에 그치고 있음
- 민간 분야에서도 아트테크 기반의 스타트업 등이 등장하고 있지만, 이들 기관에서 활동하는 인력들은 주로 IT 전공자가 예술분야에 대한 최소한의 관심을 통해 프로젝트 단위로 협업하거나, 예술전공자가 IT 기술을 개별적으로 습득하여 활동하고 있음
- 이들에 대한 고정된 교육과정이나 양성 등이 필요하다고 보는 것은 무리가 있으나, 개인 역량에 의해 인력이 흩어져 있고 이들의 직무나 필요 분야에 대한 미술계 내의 인식이 정립되어 있지 않다는 것이 문제임

- 대다수 미술기관들이 디지털 사업 추진 시, 외부 용역에 의존하는데, 예를 들어 온라인 전시 플랫폼 개발이나 디지털 아카이브 구축 등의 사업을 외부 업체에 일괄 맡긴 후, 내부 인력은 프로젝트 종료 후 이의 유지 활용 단계에서 그 전문성의 부족으로 인해 어려움을 겪는 상황임
- 즉, 국내 디지털/기술 관련 미술 분야 인력은 수요 증가에도 불구하고 그 형성이 더딘 상태이며, 현 단계에서 체계적 개입이 없다면 향후 더욱 큰 인력 격차로 이어질 것임
- 국외 사례들을 보면, 대형 미술관들을 중심으로 2010년대부터 디지털 전담팀 (Digital Strategy Team, Chief Digital Officer) 등을 설치하고 온라인 콘텐츠, 디지털 아카이빙, 데이터 분석사업 등을 총괄하고 있음
 - Smithsonian Institute 는 Digitization Program Officer를 설치해 산하 뮤지엄들의 디지털 사업을 총괄 지원하고 있음. 이 조직 내에는 IT전문가, UX 디자이너, 데이터 분석가 등의 다양한 배경의 인력이 있고, 이들이 뮤지엄 큐레이터, 에듀케이터 등과 협업하여 일하는 융합형 인력으로 활동함
 - 그리고 이들의 전문성과 융합적 활동을 진흥하기 위해, 미국박물관협회(AAM) 내에 Media & Tehchnology Professional Network를 구성하여 기술융합인력에 대한 가이드라인 제정과 우수사례 시상 등을 통해 진흥하고 있음

■ 디지털/기술 융합인재 OJT 강화 사업

- 디지털 전문인력에 대한 고정된 고등교육 과정 등을 신설하는 것보다, 기존 예술관련 전공자 혹은 기술관련 전공자를 대상으로 현장훈련 경험을 쌓을 수 있는 경험을 쌓을 수 있도록 돕는 사업 방식을 추진
 - 미술 분야에서 디지털 부문 관련 내용이 포함되는 지원사업 설계 시, 인력 양성 목표를 함께 고려하도록 하는 방식이 적절할 것. 예를 들어 국립미술관의 소장품 VR 전시 개발사업을 추진할 때, 외부 용역업체에게 전체를 위탁하는 방식 대신, 관련 전공 학생이나 신진 기획자를 프로젝트 펠로우나 인턴 등으로 참여시켜 실습시킬 것을 필수 조건으로 운영하는 방식 등임
- <아트테크 단기 부트캠프> 신설
 - 3~6개월 정도의 풀타임 과정으로 신설하여, 예술전공자에게 기술 관련 교육을 실시

하고, 기술 전공자에게 미술사 및 관련 전공 개론 수업들을 가르쳐, 서로 기본기를 갖추게 한 뒤 팀 프로젝트를 수행하도록 하는 방식

■ Up-skilling을 위한 ‘문화기술아카데미’ 운영

- 디지털 기술 변화 및 미술 분야에서의 디지털 기술 접목의 트렌드와 방식의 변화에 대응할 수 있도록 전문인력의 계속교육 기회 제공을 위한 ‘문화기술 아카데미’ 개최
 - 예술과 과학 분야의 상호협력적 관심을 이끌어내기 위해, 문체부 산하기관과 과기정통부 산하기관이 협업하여 개최하는 방식을 고려할 필요가 있음
 - 교육 방식의 아카데미 보다는, 멘토-멘티 매칭프로그램 방식으로 빠른 혁신이 일어나는 분야에 대한 지식공유 및 전수가 이루어질 수 있도록 함. 아카데미 참여자들의 아카데미 참여 종료 후, 디지털 혁신관련 프로젝트를 기획 및 운영할 수 있도록 하는 후속 프로젝트 지원을 연계하도록 함

2) 경영관리, 채용/홍보, 관객개발 인력 역량 강화 지원

■ 주요 이슈 및 한계

- 국내 미술기관들은 전반적으로 정부지원 의존도가 매우 높고, 자체적으로 지속가능한 예술경영 체계를 구축하거나 전문적 활동이 부족하다는 지적은 매우 오랜기간 동안 지속되어 옴
- 특히 많은 국공립미술관들은 기관의 예산이나 조직 운영이 행정직 공무원이나 학예사가 겸임하는 경우가 많아, 전문적인 기관운영을 위한 경영전략 수립, 후원개발 등이 체계적으로 이루어지지 못하고 있는 상황임
 - 재정의 대부분을 공공예산에 의존하고 있지만, 점차 재정자립도 향상에 대한 압박이 강해지고 있고, 공공예산은 최소사업을 운영하기 위한 예산일 뿐 적극적이고 혁신적인 역할 수행을 위한 미래투자형 사업을 위한 예산 투입 등은 어려운 상황임
 - 기부금 유치나 수익사업개발 등에 투입되는 인력 등이 거의 없는 상황에서 공공미술관들은 국내의 후원문화의 한계 등으로 인한 문제라고 반복적으로 외치고 있는 상황

- 사립미술관이나 민간기관 등도 그 규모의 한계로 전문경영인을 두고 있는 경우가 거의 없는데, 전방위적인 경제적 압박 속에서 경제적 자립의 필요성이 높아지는 미술기관 입장에서 재정적 지속가능성을 높이는 방안 마련을 위한 전문인력의 역할은 중요해지고 있는 상황
- 이런 상황의 배경에 경영관리, 자원조성 및 홍보, 관객개발 등에 대한 전방위적 인력에 대한 인식 부재가 있음. 해당 분야 인력들을 예술현장의 부차적 업무로 여기고 이 분야의 전문성이 필요하다는 인식이 낮음
 - 미술 전문성이 있는 인력이 적당한 인적 네트워크를 갖추면 할 수 있다는 인식 정도에 그치고 있어, 실제 이런 업무를 수행하는 인력들을 전문인력으로 간주하지 않고 인력정책의 대상에서 배제되어 있음
 - 또한 채용 과정에서도 별도 전문성 보다는 내부 이동이나 승진, 일반행정 공채로 충원하는 사례가 많음
- 유럽의 국공립 미술관들은 경영효율화 정책 속에서 기관장을 경영전문가로 외부 영입하거나, 내부에 사업개발 담당관을 배치해 수익사업을 확대하는 방식을 적극 도입하거나, 관련 부서를 필수 부서화 하는 경향이 강함
 - AAM 지침에 따르면, 기관의 예산 규모에 따라 필요한 전문인력 포트폴리오를 제안하는데, 관객 규모가 큰 기관일수록 홍보, 자원개발, 교육 인력 비중을 높게 유지하도록 권고하고 있음
 - 많은 국외 미술관들은 Development department, Marketing & communication 부서 등을 필수 조적으로 하는 경우가 많고, 글로벌 기업 스폰서십 유치 등을 위해 기업 경영 전문가인 파트너십 매니저 등을 두는 경우도 많음

■ 예술경영관리자, 펀드레이저 전문가 역량강화 프로그램 운영

- 미술기관의 운영도 전문 경영의 대상이라는 인식 전환을 위한 ‘미술 경영 재교육과정 개설’
 - 현재 미술관 및 미술기관 인력 (행정인력, 학예인력 모두 포함) 중 경영관리 업무를 맡고 있거나 관심있는 인력을 대상으로, 예술경영 재교육 과정 개설
 - 예를 들어, 미술관 5~10년차 직원 중, 3개월(주말이나 단기 집중)으로 마케팅, 관객개발, 모금 이론과 사례 교육 등의 내용으로 구성된 재교육 과정 이수하도록 함

- 교육 수료 시, 수료 인증을 부여하고 국공립 기관의 경우 해당 수료를 개별 인력의 인사평가점수의 가산점 점수 등으로 인정될 수 있도록 권장
- 경영관리자, 펀드레이저 전문가 등으로의 인력 전문성 강화를 위해, 해당 교육 이수자 중 우수자 등을 선발하여 해외 유수 미술관의 경영관리 및 재원조성 부서에 단기 연수 지원 연계

■ 기관 운영의 전문경영논리 강화 위한 거버넌스 혁신 추진

● 국공립 미술관의 운영/자문위원회 전문 다양성 확보

- 국립미술관의 운영/자문위원회에 경영, 홍보, 재원조성 전문가 등을 포함할 수 있도록 내부 규정 개선 및 이사회 다양성 확보 권고
- 아울러 기관장 임명 시, 순수 학예 경력 및 미술 전문성 뿐만 아니라 경영 역량 평가 요소에 대한 강화 검토
- 공립미술관의 운영/자문위원회의 경영, 홍보, 재원조성 전문가 등의 강화를 위해 공립미술관 평가인증제도 지표 안에 ‘운영/자문위원회의 전문성 및 다양성 확보’ 조항을 넣어 평가 반영
- 공립미술관 평가인증지표 내의 ‘관장의 전문성’ 항목 안에 학예 및 미술 분야 전문성 외에 경영 역량 강화 평가요소 강화

● 재원조성 및 관객개발 활성화를 위한 컨설팅 사업 검토

- (예술경영컨설팅 사업) 미술기관들의 후원, 모금 및 관객개발 활성화를 통한 자발적 수입 증대 노력 지원의 차원에서, 예술경영컨설팅 사업 운영
- 예술경영컨설팅을 원하는 기관 및 단체의 신청을 받아, 기존의 재원구조 및 재원조성 방법 등에 대한 자료를 제출한 후, 각 기관별 수입구조 다각화 전략 수립을 위해 전문 경영컨설팅을 받고 향후 운영계획을 수립할 수 있도록 지원
- 이때, 컨설팅 후 기관의 자체전략수립 및 실행까지의 지속성을 담보하기 위해 3차년도에 걸친 컨설팅 사업을 운영하는 것을 고려해볼 수 있음

1차년: 그간의 전략 분석 및 전략수정 컨설팅
2차년: 수정된 전략 적용(기관) + 평가(컨설팅)
3차년: 기관의 자체 전략 수립 + 자체 평가보고서

1-3. 기획매개인력 역량 강화

1) 기획/매개인력 국제역량 강화 지원

■ 주요 이슈 및 한계

- 큐레이터(학예사)로 대표되는 미술계 기획/매개인력은 전통적으로 국내 미술인력 정책의 중심축이었음. 특히 학예사 자격증 제도 도입 이후, 이들의 중요성에 대한 인식과 제도적 지원은 많아진 듯 보임
- 하지만, 기획/매개인력의 활동의 다양성과 활동범위의 폭을 고려할 때 기관 소속 학예사에 대한 제도로만 운영되어왔다는 한계가 지속 지적되고 있고, 자격제도 외의 전문 역량 강화를 위한 기회 제공과 지원은 부족하다는 부분 또한 지적되고 있음
- 기관 소속 외의, 독립 기획자나 프리랜서 형태로 활동하는 다양한 기획자/매개자들의 전문성과 경력을 인정할 수 있는 방안이 부재하면서, 박물관 소속 학예사 위주의 제도 운영에 따른 현실과의 괴리 문제가 자주 언급됨
 - 전시기획 외의 다양한 신규 직무에 대한 대비가 필요하다는 인식도 많음. 학예사 중심의 인력 구조에서 벗어나지 못해 컬렉션 매니저, 각종 코디네이터, 프로듀서 등 프로젝트 단위에서 활동하는 직종 및 직무에 대한 인정 방식이 필요하다는 것
- 또한 학예사자격제도는 1~3급까지 분류되어 운영되지만, 사실상 중견 기획인력의 역량과 전문성 심화, 국제적 활동 강화를 위한 정책적 지원 및 인정 장치가 없다는 점 또한 한계임
 - 기획인력으로 활동한지 10여년 차가 넘어간 후의 인력들은 특히 국제적 활동과 전문성 심화가 필요하지만, 기관 소속이건 독립 활동가이건 이들을 대상으로 한 펠로우십이나 네트워킹 지원이 부족한 상황. 이는 국제적 역량을 갖춘 기획인력이 필요할 때, 매우 소수의 인력에게만 집중되는 현상으로 이어진다는 점에서 인력풀의 다양화를 위한 국제역량 강화의 필요에 대해 역설하는 지점임
- 국외사례들의 경우, 프랑스, 영국 등은 큐레이터뿐만 아니라 예술경영자, 복원전문가 등 다양한 직군별로 특히 중견인력 대상의 연수 및 펠로우십 프로그램 등을 지원함

- 영국 'Clore Leadership' 프로그램은 문화분야 리더 양성과정으로 중견 큐레이터나 매니저, 프로듀서 등을 선발하여 1년간 집중훈련시키는 교육프로그램으로 유명함, 프랑스 또한 독립 기획자 등이 각종 미술센터 등에서 프로젝트를 실행하며 성장할 수 있도록 하는 외부프로젝트 기획사업 등을 운영하고 있기도 하고 다양한 내외부 인력의 협업 프로젝트 등을 실시하고 있음

■ <프로젝트 비아> 2.0 사업 실행

● 미술 기획/매개인력 펠로우십 지원 사업 <프로젝트 비아 2.0> 실행

- (사업대상) 신진 및 중견 경력 미술기획자, 매개자

① 신진 기획/매개인력 대상 주요 사업 내용

- (사업 대상): 만 40세 이하이거나 시각예술 기획경력 5년 이하인 기관 및 독립 기획자, 매개자, 각종 전문인력(미술시장 인력 등 모두 포함)
- (주요 사업 내용): 리서치 트립 + 큐레이터 워크숍/국제 큐레이터 모임 참여하는 방식으로, ICI의 Curatorial Intensive Program처럼 단기간에 세미나, 라운드 테이블, 멘토링 세션 등이 진행되면서 참가자들이 자신의 기획 및 전문성 역량 강화를 발전시킬 수 있도록 도움
- 참가자별로 주요 예술기관 1곳 이상의 매칭하도록 하며, 현지 리서치 활동비 등을 지원하는 방식이며, 이후 결과 발표는 발표 및 네트워킹 행사 및 출간하는 방식으로 기존 프로젝트 비아 1.0 방식과 유사하게 진행
- 이때, 한국미술의 세계화라는 정책적 목표와 부합하는 프로젝트 등을 준비 및 실행할 경우, 프로젝트 비아 사업 참여 후 후속으로 진행되는 출판이나 연구, 전시 기획 등에 대한 지원의 가산점을 주는 방식으로의 연계도 고려 가능하도록 설계

② 중견 전문인력 글로벌 펠로우십

- 중견 이상의 전문인력들에게 심층적인 국제 연구 기회를 제공함으로써 한국 현대미술의 국제 담론 형성에 기여하고 이들의 전문성을 세계적 수준으로 제고하는데 그 목적을 둠
- (사업 대상): 경력 10년 이상인 중견 수준 이상의 기획/매개인력, 미술관, 미술시장 포함한 각종 예술기관 종사자, 독립 큐레이터 등 모두 포함. 장기 프로그램 운영을 위한 소수 정예 운영

- 장기 해외 연구 체류 펠로우십 참여기회 제공: 선발된 인력에게 3~6개월간 해외 기관에 펠로우로 파견되는 기회 제공. 연구 주제와 계획에 따라 조정하며, 국내 주관기관과 해외 호스트 기관이 공동으로 펠로우십 형태로 운영하도록 함
- 참가자는 개인 연구주제를 제안하고, 이를 바탕으로 호스트 기관과 협의하여 연구 및 프로젝트 계획을 수립. 호스트 기관은 해당 분야 전문 연구자나 전문인력을 공동 연구 파트너로 지정하여 정기 미팅 및 협력
- 예를 들어, 펠로우 기간 동안 해당 기관에서의 소규모 프로젝트 전시의 공동 기획, 현지 인력과 함께 한국현대미술 관련 프로그램이나 연구 진행 등을 하도록 유도하여 개인 연구에 머무르지 않고 양 기관 간 교류사업의 성격을 띠도록 함
- 펠로우십 종료 후, 한국기관과의 지속교류를 위한 사업에 해당 인력이 적극 참여할 수 있도록 하며, 교류전 기획, 인력 교환 등을 지속 진행하여 일회성이 아닌 장기 파트너십으로 발전시키도록 함
- 해외 파트너십 기관은 해외 우수 미술관, 레지던시, 재단, 연구기관, 아카이빙 기관, 보존수복 관련 기관, 미술시장 관련 기관 등으로 다양화하도록 함

2) 독립 및 다양직군 기획자 경력인정 강화 및 지원

■ 공공미술관 채용시 경력환산 기준 개선(안) 마련

- 현행 학예사 자격제도 및 국공립미술관 채용 공고 상의 경력인정 기준 상 다양한 형태로 근무 및 활동하는 인력의 경력인정이 불가능하다는 상황 개선 필요
 - 특히 많은 미술분야 인력들이 프로젝트 단위의 활동, 비영리단체, 국제행사 및 프로젝트에서의 경험을 쌓지만 이러한 커리어가 경력 공백으로 간주되는 경우가 많음
 - 등록 미술관 등의 경력은 인턴십, 실습 연수도 경력에 포함되지만 민간 예술공간, 비엔날레 등의 굵직한 프로젝트 커리어까지도 공식 인정되지 않고, 전일 상근제 중심으로 경력을 산정하여 시간제 근무의 경우 '근무시간 2년 및 4,000시간 이상'을 동시에 충족해야하는 유연성이 부족한 상황
 - 이런 경력인정의 사각지대는 인력 유출과 저임금 인력 활용 남용의 문제로 이어지고 있음
 - 국공립 미술관의 채용 과정에서도 제도권 기관으로 제한하는 경우가 많으며, 민간 경력도 고려하지만, 외부 독립기획경력을 공식 경력으로 간주하는 바는 매우 드문

상황. 또한 기획자로서의 경력 외의 다양한 업무(교육, 소장품 관리, 보존수복, 국제 교류 등)의 경력활동이 해당 직무에 직접적으로 영향을 미칠 수 있어야 하지만 주로 기획인력이나 기관 재직 경력에 국한되는 문제 또한 있음

- 학예사 자격제도 및 공공미술관 채용 시, 기관 소속 학예인력으로서의 경력 외의 주요 프로젝트 참여 경력을 인정하는 기준(안) 마련
 - 프로젝트 단위 활동의 경력 인정 기준 마련: 연간 중심의 경력 산정 방식을 고려하여, 주요 기획자/전문인력 등으로 참여한 프로젝트의 경우 1건 당 3~6개월 정도의 경력으로 인정하는 등, 주요 프로젝트들의 평균 소요기간 등을 고려하여 경력환산기준(안)을 마련할 필요
 - 프로젝트의 규모나 성격 등을 반영하여, 국제행사나 국책사업 등의 대형 프로젝트의 경우 가산치를 부여하여 누적 경력으로 계량화하여 학예사자격제도 인정기준 또는 채용기준 등에 활용될 수 있도록 기준(안) 개발 및 권고 마련
- 경력인정대상기관의 범위 확대 및 직무 범위 해석 확대 추진
 - 대표적 인력자격제도인 학예사자격제도 상에서 경력인정대상기관으로 포함될 수 있도록, 등록 미술관 외의 기관 및 단체, 프로젝트 중에서 일정 기준 충족 시 경력인정기관으로 포함될 수 있도록 하는 법령 및 제도개선(안) 마련 필요
 - 이때 경력인정대상기관의 후보 범위로는 주요 국제 미술프로젝트(주요 비엔날레, 아트페어 등) 관련, 일정 규모 이상의 정부지원금을 받은 대형 프로젝트, 공간지원 등의 성격으로 정부지원금을 일정 규모 이상 수혜하는 공간 등을 포함하는 것을 고려해볼 수 있음
 - 직무범위 또한 전시기획 뿐만 아니라, 다양한 기획 및 매개인력 직무 등을 포함하여 교육기획, 국제교류 코디네이터 등의 다양한 직무를 기재하고, 이러한 직무경력을 인정하도록 하는 지침을 마련하도록 함. 이 때 학예사자격제도에서 인정하는 직무 범위에 대한 개선이 우선되어야 하는데, 이에 대한 자세한 내용은 본 절의 3. 추진 전략의 인력자격제도 개선방안에서 상세히 다룸

2. 추진전략 2: 미술시장인력의 전문성 강화와 확대

2-1. 미술품 감정평가인력 양성체계 구축

1) 미술품 감정평가 과학감정 인프라 구축

■ 주요 이슈 및 한계

- 미술품 감정에 대한 신뢰도 부족과 인프라 미비는 국내 미술시장에 대한 신뢰도 문제 및 불투명성 문제의 원인으로 오랫동안 지적되어 왔음
 - 최근 미술감정평가 관련한 교육 및 전문기관들이 조금씩 증가하고 있지만, 진위감정의 경우는 여전히 소수의 고령 감정인의 안목감정에 대한 의존도가 높고, 시가감정 또한 작품 판매이력이 많은 작품 외의 미술품에 대한 근거자료의 한계가 있음
 - 현직 인력의 전문성에 대한 신뢰도가 높지 않은 상황이고, 국내 감정평가인력의 전체 수 또한 매우 적은 편이고 정확한 인력풀이 구축되어 있지 않음
 - 또한 고가에 거래되는 작품에 대한 감정 오류나 위작 시비에 휘말리는 사례가 대중들의 인식에 남게 되면서 시장 신뢰를 떨어뜨리고 있음
- 과학적 분석 기술과 데이터 활용의 부재, 그리고 유통이력 데이터베이스 부족도 감정 신뢰도 약화의 원인
 - 해외 미술계에는 방사성탄소연대측정, X선 형광분석 등 과학적 검증방법에 기초한 지위 검증이 활발하지만, 국내에서는 고가의 장비 부족, 장비활용이 가능한 기관의 부족, 전문 기술인력 부재로 일반적 감정에는 적용되기 어려움
 - 과학감정을 통한 재료 분석, 연대 추정, 기법 특성 파악 등이 연계되지 못하면서, 미술관 및 관련 전문기구들의 간헐적 협조를 통해서만 가능한 환경이라 감정 결과의 객관적 근거가 미흡하고 국제적 신뢰도 확보에도 어려움이 있음
 - 또한 국내 미술품의 유통이력(프로비어런스) DB 부족이 오랫동안 이어져 왔던 문제로 인해, 미술품 거래기록의 축적 및 공유 부족 문제는 시가감정 및 진위 감정 모두에 문제로 작용하고 있음

■ (가칭) 미술품 감정과학센터 설립 혹은 기관설립 지원

- 사업목적: 과학감정 장비 및 전문 lab 구축하여 미술품 감정평가데이터에 대한 전문자료 구축 및 감정결과에 대한 신뢰도 향상 도모
- 국외에는 주요 미술관, 대학, 민간 연구소에서 고도화된 과학감정센터를 운영하는 경우가 많고, 다양한 과학적 방법을 통해 작품의 진위 및 상태에 대한 진단을 내리고 있음
 - 스미소니언 MCI, 내셔널 갤러리 과학실 등은 미술관 내의 ‘보존분석연구실’로 설립되어 운영되는 방식으로, 진위조사 및 보존과학 연구 지원 등을 담당하고 있음
 - 네덜란드 AiA 등은 네덜란드 법원이 공인한 미술품 감정전문조직으로, 전세계 미술사학자, 보존과학자, 시장전문가 등의 네트워크가 구성되어 진위감정 프로세스 표준화와 정보공유 워크숍 등을 통해 신뢰성을 제고하고 있는 독립기구임
 - 시장에서는 소더비 과학연구부 등이 과학감정 표준을 경매업에 도입한 곳으로, 각종 진위 검증뿐만 아니라 다양한 작품 시가에 대한 감정과 경력 데이터를 갖고 있어 신뢰가 확보되어 있음
- 이 때, 미술품 감정과학센터를 국립 성격의 기관이나 미술관 등의 산하나 부속기구 등으로 설치할 경우, 공신력 확보 및 안정적 운영과 초기 투자 가능 부분에는 용이하지만 정부 및 공공이 미술시장에 개입한다는 논란이 생길 수 있다는 점 등이 문제일 수 있음
- 반대로 민간 기관 형태인 미술품 감정과학센터를 지원하는 방식일 경우, 시장 신뢰의 유지는 가능할 수 있겠으나 시장 이해와 직접 연결된다는 우려나 수익모델 확보의 어려움이 발생시 많은 장비와 투자가 필요로 하는 센터의 성격 상 운영 지속성의 취약 문제가 발생할 수 있다는 점이 문제일 수 있음
- <(가칭) 미술품 과학감정센터> 설립 및 운영방안(안)
 - (운영 방식) 정부 주도 기반시설 + 민간 운영모델
 - 센터의 설립 및 인프라 구축은 공공기관이 주도하여 기반을 구축하는 것이 적절할 것임. 과학분석 장비, 시험연구소, DB 등은 국립기관이 주도하여 기반을 구축하는 것으로 검토

- 이 때 주요 가능한 기관은 예술경영지원센터 + 국립현대미술관 협력 형태를 고려하는 것이 적절할 것으로 보임
- 독립적 운영위원회 구성 : 감정사, 보존과학자, 경매전문가, 법률전문가, 미술사 전문가 등이 참여하는 독립적 운영위원회를 구성
- 운영위원회 외에, 직접 운영은 민간협회나 단체 등에 위탁을 하거나 혹은 컨소시엄형 재단을 별도 구성하게 하여 운영하도록 하는 방식 등을 고려할 수 있음
- 정부는 센터의 초기 설립 및 인프라 조성에 대한 초기 자금을 지원한 후, 이후 자율운영 방식을 고려
- 과학감정센터 설립을 통해 과학감정 인프라를 구축할 수 있을 뿐만 아니라, 감정평가인력이 전문성을 함양한 후 전문적 기관에서 일할 수 있는 기회로 연결된다는 점에서 과학감정센터 추진은 미술감정평가인력의 장기적 활동 및 인식 개선을 위한 중요 과제라 할 수 있음

■ 미술품 분석 DB 구축 및 프로토콜 개발

- 상기에 제안한 ‘(가칭) 미술품 감정과학센터’에서 미술품 소재, 기법, 유통이력 등에 대한 데이터베이스를 구축하는 사업 운영
- 주요 작가와 작품의 재료 특성, 제작 기법, 유통 이력 등을 구축하는데, 우선 구축하는 1순위 작품 대상은 국내 소장 미술품에 대한 데이터 아카이브로 함
- 구축된 DB는 감정과학센터에서 단계별로 관계자 활용이 가능하도록 조건부 공개 및 활용이 가능하도록 하는데, 이 때 전문기관 회원제를 운영하고 자신들이 추가적으로 구축한 DB 등의 교환 및 업데이트 관련 협력 등을 진행하는 것이 필요할 것으로 보임
- <미술감정평가 프로세스 가이드라인> 개발 및 배포
 - 과학 분석 결과를 감정평가에 활용하는 절차와 판정 기준 정립방법에 대한 프로세스 및 표준 가이드라인을 개발 및 제작
 - 이 또한 ‘(가칭) 미술품 감정과학센터’에 개발 및 제작을 담당하는 것이 적절할 것이며, 예를 들어 안료 성분이나 재료의 시대별 특징 정보를 활용하여 판정하는 방법에 대한 내용으로 구성함

- AAA의 ‘USPAP(Uniform Standards of Professional Appraisal Practice)’ 과 같은 전문 기준을 참고하되, 국내 실정에 맞게 과학 분석 요소를 포함하도록 하는 것이 적절할 것

2) 미술품 감정평가 현장연계교육 강화

■ 미술품 감정평가인력 양성교육 심화과정 강화

- 현장연계형 고급과정 신설 및 감정평가 업무경험 기회 확대
 - 예술경영지원센터가 지원하여 운영 중인 감정평가인력 교육과정 및 민간 감정평가 센터 등에서 운영 중인 감정평가 교육과정 모두 초급에서 중급 정도까지의 단계임
 - 기존 초중급 위주 강의 외에, 고급 및 전문과정을 확대하고 내용을 다각화하여 운영 필요. 이때 감정평가이론 뿐만 아니라 사례 기반 실습을 대폭 늘린 커리큘럼을 설계 하는 케이스 스터디 수업, 가상 감정평가 상황에서의 시가감정 실습 등을 포함함
 - 또한 일정 기간 동안 화랑, 경매회사, 감정평가센터 등에 파견하여 감정보조 업무를 직접 수행할 수 있도록 고급과정의 협력연계 기관을 지정하여 운영하도록 함
 - 이대 작품 컨디션 체크, 자료 아카이빙, 경매 프리뷰 준비, 감정회의 참관 등의 실무 경험을 쌓도록 하며, ‘(가칭)미술품 감정과학센터’에서의 감정과학 과정에 대한 보조 및 실습 등의 과정을 포함하여 과학감정 및 감정실무과정 전반에 대한 직접 경험이 가능하도록 연결

● 현장연계형 교육과정 추진방식(안)

1차년: 교육과정 개발 및 중급 과정 수료자 혹은 감정평가 현장 경험 인력 대상 시범 교육과정 운영
2차년: 커리큘럼 개선 및 정규 교육과정 모집인원 확대(해외연수 프로그램 도입)

- 협력파트너 및 전문가 구성(안)
 - 총괄 주관 및 기획: 예술경영지원센터
 - 협력기관: 한국화랑협회 및 경매회사 (인턴십 자리 제공 및 멘토 인력 지원 협력)
 - 국제협력기관: 네덜란드 AiA, 미국 AAA협력 통해 해외 연수프로그램 협력

2-2. 미술시장인력 국제역량 강화 지원

1) 글로벌 아트비즈니스 프로그램 지원

■ 주요 이슈 및 한계

- 국내 미술시장이 글로벌 무대로 확장되면서, 미술시장에서 활동하는 인력들(갤러리스트, 딜러, 아트 매니저, 애널리스트 등) 다양한 전문인력의 활동이 중요해지고 있는 상황
- 최근 한국미술품이 해외 미술시장, 컬렉터, 미술관 등에서 주목받기 시작하고 있지만, K-culture의 다른 분야에 비하면 국제적 파급력은 아직 미흡한 수준
 - 유명 작가들은 증가하고 있지만, 국제시장에서 활동하는 미술시장인력은 매우 부족한 상황이고, 유망 작가를 세계무대에 소개하고 거래를 성사시킬 국제적인 전문인력 풀이 부족한 것에서도 그 원인을 찾을 수 있음
 - 또한 국내 미술시장 신뢰성이 아직 많이 높지 않은 상황 속에서, 국제 경쟁력을 갖춘 미술시장 인력 양성을 위해 특히 글로벌 역량강화에 중점을 둔 사업들이 필요한 상황임

■ 국제기관 협력 기반 글로벌 아트비즈니스 아카데미 개설

- 산학협력 및 국제기관 협력형 <글로벌 미술시장 공동교육과정> 개설
- 사업 참여주체: 대학원-국내 예술기관-국제 예술기관 협력
 - 국내 관련 대학원/예술기관: 국내 예술경영, 미술시장 관련 전공과정을 운영하는 대학원 혹은 예술기관(예술경영지원센터 등) 등
 - 해외 협력기관: 해외 우수 미술시장 관련 전문기관(소더비, 크리스티 교육기관 등), 주요 아트비즈니스 대학 전공(왕립예술대학, 아트비즈니스 대학원 등) 간의 협력을 통한 공동교육과정 개설
 - 협력형 글로벌 아트비즈니스 아카데미 개설 의지가 있는 국내 대학원 및 기관 등이 국제협력가능기관과의 협력타진을 통해 아카데미 기획을 희망할 경우, 선정하여 초기 개발-시범사업-아카데미 운영이란 3단계 사업형으로 지원

● 사업 내용(안)

- 국제 기관 혹은 해외 주요 대학원 전공과정 등과 연계하여 공동교육과정을 개설하거나, 파트너십을 맺어 국내외 대학들 간의 복수 학위제 또는 인증과정 운영
- 국제 미술시장 분석, 아트 파이낸스, 컬렉션 매니지먼트, 작가 매니지먼트, 디지털 아트마켓 등 다양한 커리큘럼을 영어 및 한국어로 제공하고, 해외 전문가가 직접 참여하는 워크숍 등의 정기 개최 등을 포함하도록 함
- 또한 국내 경매사, 화랑 등 업계와의 파트너십을 통해 인턴십 및 현장실습을 커리큘럼에 포함시키도록 함

2) 국제 미술시장 관련 국제공동연구프로젝트 지원

■ 주요 이슈 및 한계

- 미술시장의 국제 동향 분석, 미술시장 관련 세부 분야(감정평가, 미술시장 경영, 아트페어 기획 등)에 대한 실태파악 및 각종 경향성에 대한 전문적 연구프로젝트가 매우 부족한 상황
- 해외의 경우, 주요 아트페어 주체들이 발간하는 미술시장 분석 리포트 등이 있으며 (예. Art Basel, Art market report 등), 이를 통해 미술시장의 국제 동향들에 대한 분석 자료들을 파악할 수 있음
- 또한 미술시장 연관분야에 대한 연구들, 감정평가 관련 연구들은 감정평가협회 등을 통해 기획되거나 진행되는 경우들이 있는데, 국내의 미술 관련 연구프로젝트들은 미술사 관련 연구, 미술관 건립이나 운영과 관련한 부분, 미술정책적 차원에서의 연구 등이며 미술시장 관련 연구 등은 예술경영지원센터가 매년 발간하는 미술시장실태조사 정도임
- 미술시장실태조사 또한 국내 갤러리, 경매회사, 아트페어 등의 매출액과 현황 등에 대한 조사결과 만을 포함할 뿐, 미술시장 전반 및 경향, 전망, 그리고 주요하게 연구되어야 할 주제별 이슈 등에 대한 심층된 연구 들은 거의 없는 상황

■ 국제 미술시장 경향 등 관련 국제공동연구 프로젝트 지원

- 국제 미술시장 경향 분석, 미술시장의 주요 분야별 기준 비교연구(감정평가 관련 국가별 기준 비교연구, 갤러리 및 아트페어의 주요 경향성 비교 연구 등), 미술시장 관련 분야 연구를 희망하는 국내 및 국제 연구인력들의 국제 세미나 및 연구 프로젝트 지원
- 사업운영안
 - 정부가 직접 발주하는 정책연구프로젝트 성격의 연구지원 말고, 미술시장 관계자들이 직접 연구에 참여하고 토론하고, 우수한 사례나 프로젝트를 선정하여 성과 발표회를 개최하는 방식
 - 연구참여주체를 국내 미술시장 종사자 + 연구자 + 국외 미술시장 종사자 혹은 연구자가 함께 국제 협력하는 방식 권장
 - 연구 주제는 국제 미술시장 경향성 및 전망 분석, 국가별 미술시장 특징 및 주요 정책/제도/운영방식 비교 연구, 미술시장 연관 분야(감정평가 등)의 관련 비교 연구 등 미술시장 관련 분야로 폭넓게 설정할 수 있도록 함
 - 국내외 갤러리 및 시장주체들이 협력하여 세미나를 개최할 수 있도록 권장하고, 이에 대한 일부 사업비 보조 및 우수 프로젝트 공유를 통해 미술시장에서도 시장관련 직접 활동 외의 연구 개발 활동의 중요성에 대한 인식이 강화될 수 있도록 도모

3. 추진전략 3: 깊이있고 지속가능한 활동을 위한 제도 개선

3-1. 인력자격제도 고도화 및 신설

1) 학예사 자격 분류체계 개편

■ 주요 이슈 및 한계

- 현행 학예사자격제도는 <박물관미술관진흥법> 및 시행령에 따라 준학예사와 정학예사(1~3급)으로 구성되는데, 자격증은 박물관미술관 학예사운영위원회의 심의 및 인가를 거쳐 부여됨. 이 때 준학예사는 전문학사 이상 소지자가 필기시험을 합격하고, 경력인정대상기관에서 실무 경력 최소 1년 이상을 쌓으면 부여되는 방식
 - 이후 3급에서 1급까지는 석박사 학위 취득 시 다른 경력인정대상기간이 적용되는데, 이 때 경력인정은 등록 박물관미술관 만을 의미함
- 준학예사 필기시험 과목을 보면, 학예사자격제도가 포괄하는 직무 범위를 추정할 수 있음. 공통과목으로 박물관학과 외국어, 선택과목으로 고고학, 미술사, 보존과학, 전시기획론, 한국사, 서지학, 문화사 등 전시기획과 문화연구, 보존과학 등 전통적 학예사 업무 전반을 염두에 둔 것으로 볼 수 있음
 - 법률 상의 ‘학예사’가 소장품 수집, 보존, 관리, 전시, 연구, 교육 등 박미 활동 전반에 걸친 전문인력을 의미하는 것처럼, 실제로 자격증 활용하는 기관들은 대체로 전시기획 및 운영, 소장품 관리, 교육, 보존/복원, 자료기록 및 아카이빙 등 광범위한 업무를 수행함
 - 그런데 직무범위를 광범위하게 설정해두었지만, ‘학예사’라는 명칭 하나로 통칭하여 부르면서, 실제 제도 운영 상에서는 ‘학예(전시) 연구직’으로 한정되어 이해되는 경향이 강하다는 비판은 지속되고 있음(김영호, 2012; 김혜인, 2016; 양지연, 2018 등)
- 주로 전시부나 연구부의 기획자, 학예연구사 위주로 채용되기 때문에, 대형 미술관의 경우도 전시기획과 소장품 연구를 담당하는 학예연구실에 대부분의 학예직이 배치되거나 확보되고, 교육실, 자료관리실 등에는 일반행정직이나 계약직/공무직 등이 더 배치되는 경향이 강하거나 학예전문직을 잘 확보해주지 않는다는 한계가

나타나고 있음

- 이는 등록제도 상에도 학예사 1명 이상이란 기준만 존재하기 때문에, 다양한 전문인력을 고용하지 않는 한계로도 이어지고 있음
- 폭넓은 직무 범위를 포괄하고 있으나, 이를 세분화하고 있지 않아 주로 전시기획 및 운영 인력에 초점이 맞춰진다는 문제를 해결하고, 다양한 전문인력의 전문 직무에 대한 이해를 높이며, 이들에 대한 배치 및 채용의 필요성에 대한 인식을 제고하기 위해 학예사자격제도의 분류체계의 개편이 필수적인 상황

■ 학예사 자격 종류 전문직종에 따른 세분화 추진

- 본 연구에서는 학예사 자격제도를 총 4개의 직무 분류로 나누어 개편할 것을 제안함. 각 분류는 요구 전공, 자격, 시험과목 및 채용 모델을 분류하여 전문성을 강화할 필요가 있음
- 준학예사 시험을 응시할 때, 4개 직무 중 선택하여 시험을 치르도록 하며, 관련 전공 학위 취득 후 학예사 자격증 등을 취득할 때 각 전공 및 자격 요건에 맞춰 선택할 수 있도록 함
- 전시기획/학예(큐레이터) 직무 분류 : ‘전시기획 학예사’
 - (자격 구분) 기존의 준학예사,정학예사 체계를 유지하되, ‘전시기획, 컬렉션 관리’ 등 기획형 업무를 담당하는 ‘전시기획 학예사’로 명시
 - (전공 및 자격) 주요 전공으로 미술사, 박물관학, 예술경영, 고고학 등을 1정하고, 관련 자격 우대 조건 등은 기존 제도의 기준을 준용하되 시험 면제대상 학과 지정 확대를 검토하도록 함
 - (시험 과목) 기존 준학예사 공통과목 외에, 전시기획, 예술경영, 미술사 중에 공통과목을 1개 정도 강화하고, 선택과목으로 미술사 세부전공과목, 미술관법규 및 제도, 전시기획론 등을 추가 선택과목으로 포함하는 방식
 - (채용기관 및 직무 배치) 주요 등록박물관및미술관의 학예실 및 기획팀 등에 배치할 것을 권고하고, 채용시 전시기획 및 컬렉션 관리 업무 등을 배치할 수 있도록 권고

● 미술 기록 및 자료관리 전문 학예사(아키비스트)

- (자격 구분) '미술기록자료관리 학예사' 자격을 신설함. 기존 학예사 등급제와 동일하게 준학예사부터 1급까지 가능하도록 하고, 경력 기준은 기존과 유사하게 설정하되 시험과목 및 우대 전공 등을 다르게 적용
- (전공 및 자격) 도서관정보학, 기록학, 문헌정보학, 박물관학, 문화기록학 전공자를 우대하고, 관련 자격(예. 기록관리사 등) 소지자의 경우 시험 일부 면제 혹은 가산점을 주는 방식 검토
- (시험 과목) 공통과목으로 박물관학, 외국어와 함께 자료관리 기초 과목을 추가함. 선택과목은 서지학, 기록관리, 아카이브 정보기술, 디지털 아카이빙 등 기록 및 정보관리 관련 과목을 추가하여 구성하며, 미술사, 예술경영 등의 과목 또한 선택과목 등에 유지함
- (채용기관 및 직무 배치) 자료실/기록관리부서, 아카이브센터 등의 배치를 권고하며, 주요 직무로 미술 관련 문헌 및 연구자료 수집, 아카이빙 구축, 보존, DB화, 디지털 아카이브 구축 등으로 제시함

● 보존수복 학예사(컨서베이터)

- (자격 구분) 보존수복 학예사를 신설하며, 등급 체계는 동일하게 마련함. 단 보존수복 학예사의 경우 타 자격분류와 별도로 보존분야 실기 시험을 시행하거나, 준학예사와 통합 시험과목에 보존 전공 관련 부문 필기시험을 크게 높이는 방식을 고려할 수 있음
- (전공 및 자격) 재료공학, 화학, 보존과학, 미술사(보존 전공) 등을 전공한 자를 우대하며, 국립문화재연구소나 보존센터, 미술관 보존과학실 근무 경력 이력 등을 인정하도록 함. 미술품 보존수복 관련 석/박사 학위 소지자에게 가산점을 부여하며, 관련 자격 소지자나 보존 수습 경력자는 일부 학력요건을 면제할 수 있도록 함
- (시험 과목): 기존 공통과목 외에, '과학보존 기초(화학, 재료공학 기초)'를 포함하고, 선택과목에 보존과학, 재료학, 화학분석기법, 예술사, 보존재료학 등 이론과 실습 지식을 측정할 수 있는 과목을 포함함
- (채용기관 및 직무 배치) 박물관 및 미술관 보존연구부서, 문화재보존센터, 보존실 등에 배치할 것을 권고하고, 주요 직무로 소장품 상태 진단, 손상 방지 및 복원, 보존처리계획 수립 등으로 제시함

● 교육 학예사(에듀케이터)

- (자격 구분) 교육 학예사를 신설하여, 기존 등급 체계는 동일하게 마련함
- (전공 및 자격) 박물관미술관 교육, 교육학, 문화예술교육 관련 전공자를 우대하며, 학교 교원자격 소지자와 문화예술교육사 자격 소지자 등에게 우대를 줌
- (시험 과목) 공통과목은 기존 과목 외에, 교육학 기초를 포함할 수 있음. 선택과목으로 기존 선택과목 외에 ‘관람객 개발’, ‘프로그램 기획론’, ‘문화예술교육이론’ 등을 추가하는 것을 고려할 수 있음
- (채용기관 및 직무 배치) 교육부서, 박물관미술관 학교 등에 배치할 것을 권고하고, 주요 직무로 전시연계 교육콘텐츠 기획 및 개발, 각종 교육프로그램 기획 및 운영, 아웃리치 프로그램 기획 등임

■ 학예사 자격제도 개선을 위한 법/제도 정비 필요

- 학예사 자격제도는 그간 박물관 중심의 직무 및 시험과목 등으로 미술분야 특수성에 맞는 자격제도로써 경력인정대상기관의 확대 및 직무 분류의 세분화 등이 필요하다고 지적되어 왔음
- 본 연구에서 제시한 새 분류체계 도입 및 앞서 제시한 제도권 기관 외에서의 경력인정 환산기준 등(추진전략 1-3.의 2) 참고)을 적용하기 위해 제도 개편을 위한 법제도 정비가 필요함
- 새 분류체계 및 경력인정대상기관 확대 및 환산기준 등을 적용하기 위해 <박물관미술관진흥법> 상의 학예사자격제도 관련 법, 시행령, 시행규칙 등을 개정하고, 이를 등록제도 상 학예사 1명 이상의 기준을 학예사 분류별 기준으로 업데이트하기 위해 등록제도 관련 시행령 또한 개정을 추진해야 할 것임
- 또한 현재 학예사운영위원회 및 학예사자격제도를 국립중앙박물관이 전담하여 운영 중인데, 미술관 및 미술분야 특수성에 맞는 제도 운영과 자격 심사를 위해 박물관 분야는 국립중앙박물관이, 미술관 분야는 국립현대미술관이 담당하는 것으로 개편하는 것이 적절할 것임

2) 미술품 감정평가사 자격제도 도입

■ 주요 이슈 및 한계

- 미술품 감정평가사 자격제도 도입의 배경에는 <미술진흥법>과 국내 미술시장 투명성 제고 및 소비자 보호 필요성이 자리함. 미술품 거래에서 감정 결과는 작품의 진위 및 가치 판단의 근거가 되는 만큼, 공신력 있는 감정이 중요함
- 2016년 문체부는 <미술품 유통 투명화 대책>을 발표하며, 국립미술품감정연구원 설립 및 감정인력 교육 지원 등을 발표하며 감정 분야 전문성 강화를 추진한 바 있음
 - 이 때, 민간 감정업자를 등록제로 관리하고, 감정사 자격제도를 추가 연구 후 검토한다고 유보하였고, 이후 토론회를 거쳐 국가자격시험 도입의 필요성이 강조되기도 하였음
 - 당시 초안에 따르면 미술품 감정사 자격시험은 관련 교육 24학점(360시간)이상 이수자를 대상으로 1차(필기)와 2차(실기)시험을 시행하고, 공인회계사 등 타 전문자격제도의 운영사례를 참고하여 설계될 계획이었음
 - 이 자격시험제도 초안이 아직 도입되지 못한 이유는, 감정인력의 전문역량을 국가가 공인한다는 점에서 시장에 큰 신뢰를 줄 수 있다는 강점은 있지만 정부가 미술시장에 직접 개입한다는 문제와 함께 ‘공공 감정 독점’이라는 문제에 대한 지적도 작용하였음
- 국외의 경우, 미술품 감정은 대체로 국가 면허보다는 민간 인증 중심이지만, 미국 국세청은 인증회원만을 공인감정인으로 인정하는 등 사실상 공적 인증기준으로 활용하고 있기는 함. 국내에서도 국가공인 감정평가사 도입 시, 감정 보고서의 공신력이 제고되어 법원 감정이나 과세 평가에 공식적으로 활용될 수 있다는 점 등을 고려할 때, 국가 면허이든 국가인증이든 정부가 인정하는 공적 인증기준으로서 자격제도의 도입은 적극 검토되어야 하는 시기임

■ 미술품 감정평가사 자격제도 도입 검토 시 고려사항

- 진위감정 및 시가감정을 분류하여, 우선적으로 시가감정평가사에 대한 자격도입을 우선 검토함
 - 감정평가사로 통칭하여 자격제도를 운영했을 때, 진위감정평가에 대한 자격증 발급에 따른 현장 혼란이 가속화될 것을 고려하여 진위감정평가에 대한 자격제도 도입은 단계적으로 검토하고 시가감정평가사 자격제도를 우선 검토하도록 함
- 국외 유사 자격제도(ASA, RICS) 등을 보면, 감정분야 협회에서 미술품/골동품 등의 동산 감정(personal property)분야에 2단계의 전문자격(Accredited Member(AM), Accredited Senior Appraise(ASA)을 주고 있음
 - 미국의 AM자격은 2년 이상의 실무경력과 교육 및 시험 요건 충족, ASA자격은 5년 이상의 경력과 감정보고서 심사 통과 등이 필요하고, 회원들에게 15시간 USPAP과 정 이수 의무화 및 지속교육(CPD)요건을 부과함으로써 전문성 유지를 시킴
 - 영국의 RICS 는 왕립전문기관으로, 예술품골동품 감정 특화된 Chartered Surveyor 자격을 부여하는데, RICS 회원은 관련 전공 석사과정 이수 및 실무 수습을 거쳐 Member of RICS 자격시험에 합격해야함. 여기에도 역시 윤리의무 준수와 연간 최소 CPD 이수가 요구되며, 국제적으로 높은 신뢰도를 지님
- 국외 유사 자격제도(ASA, RICS)등은 교육훈련과 경력단계를 구분하여 적용하고, 자격증 취득 이후로도 경력에 따라 요구 역량을 단계적으로 검증하는 틀을 운영하고 있음
 - 또한 엄격한 윤리규정과 제재 장치를 마련하여, 윤리강령 위반 시 제명 등 제재를 하고 있음
 - 지속적 전문성 개발을 위한 지속교육을 의무화하고 있고, 국제적으로 자격제도에 대한 인정이 호환 및 상호인정될 수 있도록 글로벌 스탠다드를 마련하고 국제적 인정이 되고 있음
 - 대표적 2가지 자격제도 비교를 통한 국내 시사점을 정리하면 아래와 같음

[표 6-2] 감정평가사 자격제도 국외사례 통한 한국 시사점

구분	미국 ASA(협회 인증)	영국 RICS(왕립기관 회원자격)	한국 시사점
등급 체계	2단계 등급: AM 경력 2년 +) -> ASA(경력 5년+) *분야별 응시요건 및 보고서 심사	- 단일 등급: Chartered Surveyor(MRICS) - 관련 석사 + 실무수습 후 시험	- 다단계 등급 검토: 2급(준) -> 1급(정) - 경력 요건에 따른 단계별 자격
교육/시험요건	감정이론 교육과 시험 합격 + 감정보고서 제출 (USPAP 15시간 교육 필수)	- 전문지식교육(대학원 등) 이수 + 평가시험 - 실무평가(케이스스터디, 인터뷰 등 포함)	- 전문교육 + 1,2차 시험 실시 - 필기 + 실무평가 및 보고서 심사 도입
윤리 및 제재	- 엄격한 윤리강령 준수 의무 - 허위감정 시 제명 등 징계	- 회원 윤리규정 및 이해상충 방지 규정 - 위반시 징계(자격 박탈)	- 윤리규정 법제화 - 위반 시 자격취소 등 법적 제재 부여
갱신/보수교육	지속교육 의무(매년 일정시간 이수)	- 지속 전문개발 의무(연 20시간 등 이수) 5년마다 회원자격 갱신 평가	- 보수교육 의무화 - 주기적 자격 갱신제 도입
공신력 및 활용	미국 내 감정부냐 최고 권위, IRS 등이 공식 인정	국제적으로 통용되는 보증 감정사(글로벌 10만명회원)	- 국제기준 부합 자격 설계 - 해외기관과 상호인정 추진

- 도입 검토가 가능한 자격제도 형태는 2가지로, 국가자격제도 형태와 민간자격에 대한 국가공인의 인증자격제도임. 두 가지 자격제도 도입 검토 시의, 장단점을 비교하면 아래와 같음

[표 6-3] 국가자격/인증 민간자격 도입의 장단점 비교 분석

구분	국가자격제도(직접 운영)	국가인증 민간자격제도
운영 주체	• 국가(문체부 및 지정 공공기관)	• 민간기관 (국가가 인증)
공신력	• 매우 높음 (법적 효력)	• 중간 +
운영 탄력성	• 낮음(법령, 예산 제약)	• 높음 (시장수요 반영 가능)
도입 준비기간	• 장기 소요(입법 및 제도체계 구축)	• 단기 가능 (기존 민간제도 활용)
시장 친화도	• 낮음	• 높음(전문성, 다양성 반영)
관리 책임	• 정부 전담(시험, 인증, 행정)	• 정부 인증 및 감독, 민간 운영
비용 및 예산	• 고정 예산 필요	• 예산 부담 적음
유지 가능성	• 중장기 정책 안정성 우위	• 민간 수준에 따른 편차 클 가능성

- (검토 시 주요 이슈) 기존 감정평가사 자격제도 국토부가 주관하고 한국산업인력공단이 시행하는 국가 전문 자격제도로 1,2차 시험과 1년 간의 실무 수습을 거쳐 자격증을 발급하고 있음. 주로 토지, 건물 등의 경제적 가치를 평가하지만 미술품도 범위에 포함된다고 볼 수는 있는 상황
 - 미술품 감정평가사 제도로 활용하기에, 미술품 감정평가에 대한 특수한 지식과 자격 등을 고려할 때 적절한 자격제도로써 작용하지 않는다는 비판과 함께, 문체부가 별도의 자격제도를 운영해야한다는 미술계 의견이 많은 편
 - 일부 감정평가사가 미술품, 골동품, 유물 등 동산에 대한 감정업무를 수행하기도 하지만, 이는 부동산이나 담보자산 평가의 연장성에서 금융 및 세무 목적의 시가 평가에 국한되는데, 현재 신설하고자 하는 미술품 감정평가의 경우는 보다 폭넓은 미술품 가치평가의 의미를 띤다는 점에서 별도의 자격제도 도입이 필요하다고 볼 수 있음
 - 문체부가 별도의 자격제도를 도입할 때, 감정평가사는 ‘재산권의 경제적 가치평가’가 목적이고 문체부의 미술품 감정평가사는 ‘문화예술적 특수 가치와 진위 포함’이므로 자격 영역이 상이하다는 점에 주목하는 것이 필요함
 - 또한 문체부의 자격은 예술시장 투명성 확보 및 문화유산 보존을 위한 공공 목적에 초점을 두고, 사적 재산권 가치 평가와는 분리된 트랙임을 강조하는 방법이 있을 것임

■ 미술품 시가감정평가사 자격제도 도입 초기: 국가공인 인증자격제도 도입 검토

- ‘국가공인 인증자격제도’를 도입하는 것을 검토할 수 있음
 - 우수 민간자격에 한해 정부가 심의 및 승인하는 제도(자격기본법 제19조)로, 운영기관은 법인이어야 하고, 1년 시아 3회 이상의 검정 실적을 갖추어야 함
 - 기존 민간 감정교육/자격 과정(한국미술품감정연구센터, 한국미술시가감정협회 아카데미, 한국화랑협회 교육 등)을 고려할 때, 자체 교육이나 자격과정을 운영 중이지만 직접적 관련주체(화랑, 경매회사) 등이 운영하기 때문에 이해충돌 우려가 제기될 수 있음
- (운영 체계) 자격제도 인증기준은 문체부가 마련하고, 문체부 장관 주관 하에 ‘미술감정 전문위원회’설치하여 인증사업 총괄하는 체계 구축

- 관련 학계, 산업계 전문가가 참여하는 심의기구를 두어 자격인증 여부를 결정
- 인증 후에도 유효기간(3~5년) 제도를 적용하여 정기적 재심사를 통한 자격 수준 점검 필수

● (인증 기준 세분화)

- ① 운영기관 전문성: 법인 또는 공신력 있는 단체이어야 하며, 미술사 및 감정 전문가로 구성된 일정 규모 이상의 조직과 감정 사례관리 시스템 갖출 것
- ② 교육과정 구성: 감정원리 및 역사, 미술시장 가격 산정론, 과학적 감정기법(재료 분석 등), 실무 사례 연구 등을 체계적으로 포함하고 있을 것
- ③ 평가방식: 필기시험(객관식+주관식), 면접 및 구술시험, 실제 감정 포트폴리오 심사, 현장 실습 등을 병행하여 종합평가할 것
- ④ 수료 후 활동 연계: 관련 기관, 경매사, 보험사 등과 연계해 수료생의 인턴십 및 활용/채용기회를 제공하고, 인증자 명부를 공개하여 활동 투명성을 높일 것
- ⑤ 이해충돌 방지: 자격 보유자가 담당할 감정 대상과의 이해관계를 사전에 신고 및 관리하고, 영리업체의 자체 감정 제한 규정을 도입할 것

● (재인증 및 윤리적 운영 관리)

- 최초 인증 시점 외에도 주기적 심사를 통해 자격의 유효성을 연장하도록 하며, 재교육 및 보수교육 요건을 부과하여 최신 감정기법과 윤리 교육을 의무화함
- 윤리규정 마련 및 윤리적 운영 상의 문제가 있을 경우 인증기관 취소 및 관련자의 자격 박탈 등의 관리 필요

● 국가공인 민간자격제도 실효성 제고를 위한 정책 연계방안 마련

- 공공기관 우대: 국공립미술관, 정부 및 지자체, 공공기관 등은 작품 구매, 수증, 전시에 공인 감정자의 평가를 우선 허용하며, 지원사업 신청 시 국가인증 민간자격 소지자의 감정참여 조건 등을 명시하여 인증 취득 동기를 부여
- 보험,기부,상속 연계: 미술품 담보대출, 세제 관련, 보험가입 시, 감정평가서를 제출할 때 공인 감정사의 감정평가서 제출을 의무화하도록 제도 개편 추진
- 국세청 연계: 고가 미술품의 수입, 반출 과정에서 세관이나 국세청 등이 자료를 요구할 때 인증 자격자의 우선 활용을 협의하고, 세제 관련 감정가액 인정 시 국가인증 자격자의 평가를 권장하거나 검증 절차로 활용하도록 함

3) 미술품 경매사자격 교육과정 지원 및 단계적 민간인증제 검토

■ 주요 이슈 및 한계

- 미술시장 신뢰도와 관심을 높이고, 미술품 경매에 대한 신뢰도와 소비자들의 관심을 높이기 위한 방안 또한 모색할 필요가 있음
- 전문교육과정과 자격 정도에 대한 검증없이 경매 행위를 하다보니, 일부 경매회사에서 열린 경매에서의 작품에 대한 감정 문제 및 경매 시스템에 대한 신뢰도 하락이 벌어지는 경우도 발생
 - 물론 이 경우는 경매사의 자격의 문제보다는 경매회사에서 감정시스템을 제대로 운영하지 못했다는 문제이기도 하지만, 경매사의 전문성과 윤리성 문제 등으로도 여겨지는 중
- 국외의 경우, Christie's Education Sotheby's Institute of Art 의 아트 비즈니스 전문강좌 등을 통해 경매사 관련 민간 교육과정 등이 있음. 일본 등은 법적 자격 요건은 없고, 주요 아트 옥션업체들에서 내부적인 실습 및 경매사 양성을 하고 있으며, 과거 민간자격제도를 운영했던바 있으나 인증 난립으로 인한 관리 부실로 2005년 폐지된 바 있음
 - 프랑스는 공증경매사 제도를 운영하며, 고증경매사 자격증 과정을 국가가 감독함. 2022년 신설된 프랑스 경매시장 규제기관(Conseil des maisons de vente)가 경매사 예비시험 및 이론, 실습 교육을 관리하여 자격시험 합격자에게 경매진행 자격을 부여함
- 현재 국내 미술품 경매사들은 경매회사에서 내부 직원을 훈련시키는 방식인데, 경매사의 전문성과 윤리성이 미술시장의 신뢰도와 직결된다는 점에서 거래의 공정성을 제고하고 투자자의 신뢰도 회복을 위해 노력해야한다는 의견들이 나오는 중임

■ 미술품 경매사 자격 교육과정개발 진흥 및 단계적 민간인증제 검토

- 국내에 경매관련 협회 등이 존재하지 않기 때문에, 대형경매사(서울옥션, 케이옥션) 등이 협력하여 조직을 구성하여 주관기관을 조직하거나, 민간 협회 형태로 경매사, 감정사, 법률가, 미술사학자 등이 참여하는 산학연 협의체를 구성하는 과정이 이루어지는 것이 가장 권장됨
- 다만, 산학연 형태의 별도 조직이나 협회를 정부가 권장하거나 주도하여 만들 수 없다는 점에서 대형 경매사들의 협의 하에 협동 교육과정을 구성하여 과정을 공동개발 및 운영하는 방식이 가장 적절할 것임
- 교육과정은 경매의 기본원리, 미술사 및 작품 감정론, 경매윤리 및 법률(저작권, 위탁계약 등), 미술시장 구조, 모의 경매 및 호가 기술, 인턴십 등을 포함할 수 있을 것임. 초기 입문부터 고급과정까지 단계별 교육을 마련하고, 기관별 전문 강사를 통한 강의와 협회 경매 참여 실습 및 토론 과정을 포함하도록 함
- 문체부는 이러한 교육과정을 개발 및 운영하는 주관기관에 대한 초기 개발 및 교육과정에 대한 홍보 및 진흥을 한 후, 단계적으로 해당 교육과정을 인증해주는 방식을 고려해볼 수 있음
 - 문체부는 교육이수 시간과 출석률, 필기시험 및 구두면접 평가를 기본 요건으로 하여 인증기준을 수립함. 추가로 모의 경매 진행 평가, 윤리서약, 인턴십 완료 등 등을 심사 항목으로 넣어 경매사자격 교육과정에 대한 인증을 실시함
- 문체부가 예비 심사위원단을 구성해 교육과정 내용, 강사진 자격, 교육성과 등을 평가하고, 기준을 충족하는 프로그램에 한해 민간자격 등록을 승인하는 방식
 - 갱신제도를 도입해 일정 기간(3~5년)마다 과정 검증과 인증 갱신을 실시함. 또한 인증 취득자 명단을 공시하여 투명성을 높이고, 소비자가 자격의 유효성을 확인할 수 있도록 함

3-2. 전문인력 일자리 창출 및 처우 개선

■ 주요 이슈 및 한계

- 본 연구에서 제안한 주요 전문인력군(아키비스트, 보존수복관리사, 다양한 기획전문인력, 디지털 분야 인력, 경영관리/재원/고객개발 인력 등)의 전문적 역할에 대한 미술계 내의 인식이 제고되기 위해 대표적 미술계 공공기관인 국공립미술관에 다양한 전문인력군을 위한 일자리 마련이 필수적임
- 미술 분야 전문인력의 안정적 정착과 위상 제고를 위해서, 그리고 현재 많은 미술관들이 학예사 외에 다양한 전문인력을 채용하지 않거나 겸직에 의존한다는 점 등의 문제 해결 또한 필요함
 - 미술관 등록기준은 주로 학예사 수, 소장품 수 등에 집중되어 있기 때문에 인력 다양성을 반영하기 어려운 상황
- 디지털 전환, ESG 기반 운영의 필요, 국제 협업 증가에 따른 글로벌 기준에 맞춘 운영의 필요 등으로 새로운 전문성이 요구되지만 공공미술관 채용 기준이 이를 반영하지 못하고 있음
- 국공립미술관이 인력구조 선도기관으로서 우선 배치를 통해 민간 및 사립기관으로의 확산을 유도할 필요가 있음

■ 국공립미술관 우선 배치기준 마련 및 권고

- 가장 강력한 방식은, <박물관및미술관진흥법> 상의 등록제도를 국립, 공립, 사립의 유형으로 분류한 후, 국립 및 공립 기관의 등록기준에 인력 권고 배치기준을 반영하여 개정하는 것임
- 이를 위해서는 법 개정이 따라야 하는 것으로, 현재까지 박물관미술관 등록기준이 지나친 최소기준이라는 비판이 지속되고 있으나 아직까지 개정되고 있지 않은 상황에서 문체부 차원의 본격적 논의가 반드시 필요함
- 단, 인력기준은 필수 의무조건보다는 권고 배치기준 등으로 활용할 수 있도록 하는 방법의 검토가 가능함

- 직군별 권고 배치기준(안)의 마련은 별도의 상세한 논의 및 조사가 있어야 하겠으나, 본 연구에서 대략의 기준안(안)을 제시해보면 아래와 같음
- 해당 안은 인력의 전문 직무의 특징과 기관의 규모나 특징을 함께 고려했을 때의 권고에 대한 예시안이며, 향후 보다 세밀한 논의 후에 권고안을 별도 개발할 필요가 있다는 점에 유의하여 보아야 함

[표 6-4] 직군별 권고 배치 기준안(예시)

전문인력군	권고 배치 기준(규모 기준 예시)	역할 및 배치 목적
아키비스트	• 소장품 2,000점 이상 또는 관련자료 100점 이상 기록 보존기관	• 전시, 교육, 수집 관련 기록자료의 관리 및 디지털화
보존수복관리사	• 소장품 3,000점 이상 보유 기관	• 매체별 보존환경 유지 및 관리
디지털 혁신인력	• 온라인콘텐츠 운영 연간 3회 이상 운영기관	• 디지털 큐레이션, 콘텐츠 기획 및 운영
경영관리, 재원/고객개발	• 연 관람객 5만명 이상 기관 등	• 고객개발, 재원개발, 후원 홍보 전략 기획 등

■ 다양한 전문 인력 채용 유도를 위한 인센티브 방안 마련

- 다양한 직군별 배치 권고 이행 유도를 위해 권고이행기관에 대한 인센티브 방안을 마련하는 것이 필요함
 - 국립미술관의 경우는 국립미술관의 경영평가지표 등의 반영하는 방식 등이 가능하며, 인센티브 방식을 통해 권고하는 것 보다는 국립미술관으로서의 모범사례를 우선 보여주도록 하고 문체부 및 국립미술관이 다양한 직군의 인력을 확보하기 위한 적극적 노력을 보여줄 필요가 있음
 - 기타 인센티브는 공립미술관에 적용하는 것을 전제로 함
- 인센티브로, 첫째, 국고보조사업 우선지원 선정을 고려할 수 있음
 - 문화반시설운영지원사업, 각종 기획전시지원사업, 디지털전환사업 등 다양한 국고보조사업 신청 시 가산점을 부여하는 방식
- 둘째, 공립미술관 평가인증제도 상의 평가지표 항목에 ‘전문인력 확보’ 항목 상의 전문인력 종류를 세분화하고, 종류의 다양성이 확보된 만큼 가점을 부여하는 방식을 고려할 수 있음
 - 또한 공립미술관 컨설팅 시, 정원 확충 및 인력 다양성 확보를 위한 컨설팅 항목을 넣어 공립미술관 및 지자체의 적극도를 높이는 방안을 함께 모색

- 마지막으로, 문체부가 발간하는 문화기반시설총람, 공립미술관 평가인증제도에 따른 우수기관 포상제도 등을 통해 ‘우수인력 구성 사례’ 미술관으로 권고를 이행한 미술관을 소개하고, 포상하는 방법 또한 고려 가능함

참고문헌



참고문헌

정책보고서

- 국립현대미술관(2022), 「국립현대미술관 디지털 전략 중장기 계획 수립 연구 결과보고서」
문화관광부(2007), 「박물관 미술관 학예사 자격제도 규제순응도 조사」
예술경영지원센터(2022), 「시각·공연예술 분야 직군분석 및 인력양성 방안 연구」
한국문화예술위원회(2015), 「문화예술 전문인력 양성 및 지원 패러다임 전환 방향 모색 연구」
한국문화관광연구원(2009), 「예술분야 고용시장 분석 기초연구」
한국문화관광연구원(2025), 「문화체육관광 월간동향 2025년 8월, 7월 기준」
김현경·이경진(2023), 「박물관·미술관 전문인력의 인적자원 관리 방안 연구」, 한국문화관광연구원
한국문화관광연구원(2014), 「박물관 미술관 전문인력 양성을 위한 인력제도 개선방안 연구」
기획재정위원회(2021), 「조세분야 법률안 검토보고Ⅱ」,
한국고용정보원(2021), 「2020 국내외 직업비교 분석을 통한 신직업 연구(문화예술분야-2차 연도 연구)」
한국문화관광정책연구원(2005), 「문화관광부 인적자원정책과제 개발」

학술논문

- Florida, R. (2002), The rise of the creative class. and how its transforming work. leisure and everyday life. New York: Basic Books
Gran, A. B., Theie, M. G., & Torp, Ø. (2016), The creative industries in Norway: 2008-2014, Nordisk Kulturpolitisk Tidsskrift, 19(2), 273-296
Jeffri, J., David, T. (2009), Professionalism and the visual artist, The European Journal of Cultural Policy, (1), 99-108
구광모(1998), 우리나라 문화정책의 목표와 특성:80년대와 90년대를 중심으로, 「한국공공관리학보」, 12, pp, 1-17
김혜인(2013), 문화예술 기획인력의 개념과 인력양성 활성화 방안: 시각예술분야를 중심으로, 「문화예술교육연구」, 8(4), pp, 23-45
양은희(2016), 1990년대 이후 한국미술의 세계화 맥락에서 본 광주비엔날레와 문화매개자로서의 큐레이터, 「현대미술사연구」, 40, pp, 97-128
양지연, 김정화, 박선주, 손차혜, 전시 의도의 관람객 수용결과를 평가하기 위한 전시평가 방법론 연구: 국립민속박물관 특별전 사례를 중심으로, 「문화예술교육연구」, 10(5), pp, 1-20

- 양현미(2023), 통합적인 박물관 정책을 위한 거버넌스 개선방안 연구, 『문화정책논총』, 37(1), pp, 245-290
- 윤태석(2007), 박물관·미술관 학예사 자격제도 운영현황을 통한 문제점 연구-준학예사 자격시험 운영과 자격제도 적용을 중심으로-, 『조형교육』, 30, pp, 211-240
- 이지은, 김지현(2024), 미술 아카이브 전문인력 활성화 방안에 관한 연구, 『한국기호관리학회지』, 24, pp, 1-29
- 서혜경·김선영(2025), 미술 전시 스타 도슨트의 특성과 역할에 관한 탐색적 고찰, 『상품문화디자인학연구』, 81, pp, 215-231
- 박남희(2018), 21세기 문화예술기관과 전문인력양성 교육: 국립아시아문화전당 ‘전시 테크니션’ 교육 프로그램을 중심으로, 『현대미술사학회』, 43, pp, 195-224
- 최환, 박은순(2008), 박물관·미술관 학예사 자격 제도 개선 방안 연구, 『서양미술사학회』, 29, pp, 223-253
- 최영호(2015), 국내외 창조경제 정책의 비교 분석, 『인문사회21』, 6, pp, 779-794

해외보고서 및 미술관 자료

국립현대미술관(2009), 국립현대미술관 40년사

홈페이지

미국노동통계부

<https://www.bls.gov/>

영국정부홈페이지

<https://www.gov.uk/>

캐나다 통계청 홈페이지

<https://www.statcan.gc.ca/en/start>

캐나다 예술위원회

<https://canadacouncil.ca/>

미국감정사협회 홈페이지

<https://www.appraisers.org/>

호주 NSW 주정부 홈페이지

<https://www.nsw.gov.au/>

잡스 닷 매그넷 닷 에듀

<https://jobs.magnet.edu/>

스크린 스킬

www.screenskills.com/

IESA arts & culture

<https://www.iesa.edu/>

하이어링 피플

<https://www.hiringpeople.co.uk>

ZipRecruiter

<https://www.ziprecruiter.com>

La MaMa 미술관 홈페이지

<https://www.lacma.org>

Oakland 대학교

<https://www.ou.edu/>

Claremont 대학원 대학교 홈페이지

<https://bulletin.cgu.edu/>

ICART 예술·문화경영학교 홈페이지

<https://www.icart.fr>

Leuphana 대학교 홈페이지

<https://www.leuphana.de/>

Hochschule für Musik und Theater Hamburg 대학교 홈페이지

<https://www.hfmt-hamburg.de>

Georg-August-Universität Göttingen 대학교 홈페이지

<https://www.uni-goettingen.de>

Heinrich Heine Universität Düsseldorf 대학교 홈페이지

<https://www.hhu.de>

Nagoya University 홈페이지

<https://www.hum.nagoya-u.ac.jp>

Minnesota 대학교 홈페이지

<https://ccaps.umn.edu/>

Wellesley 대학교 홈페이지

<https://careereducation.wellesley.edu/>

Indeed 홈페이지

<https://fr.indeed.com/>

German Cultural Foundation 홈페이지

<https://www.kulturstiftung-des-bundes.de>

StepStone 홈페이지

<https://www.stepstone.de/>

Jobvector 홈페이지

<https://www.jobvector.de/>

일본 문무과학성 홈페이지

<https://www.mext.go.jp>

Opportunity Desk 홈페이지

<https://opportunitydesk.org>

GrantExc 홈페이지

<https://grantexec.com>

미국 도서관·박물관 서비스 연구소 홈페이지

<https://www.imls.gov>

기사 및 잡지

김여수, “문화칼럼/80년대 문화정책의 발전상”, 1987년 3월호, 월간문화예술

노형석, “‘김건희 이우환 그림’ 진품, 가품? 엇갈린 감정 결과에 미술시장 혼란, 한겨레 뉴스, 2025.9.16

문소영, “미술품 상속세만 물납제…전문가 ”적용대상 확대를“, 중앙선데이, 2025.9.17.

헤럴드경제, “‘미술품 물납제’ 쟁점은 가치평가“, 헤럴드경제, 2023.2.22.

채지선, “미술품으로도 세금 내게 해야...물납제 도입 목소리 높이는 미술계“ 한국일보, 2021.3.11.

최연진, “”NFT로 전 세계 K아트붐 일으킨다“ 삼성이 알아본 NFT 미술품 거래 사이트 만든 홍지숙 아트토큰 대표, 한국일보, 2022,12,28

부 록



별첨 // 설문지

1. 기관/시설/업체 대상

ID

미술 분야 전문인력 인력분포 및 유입경로 설문조사(기관)

안녕하십니까? 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

한국문화관광연구원에서는 미술 분야 전문인력의 유형 및 분포 현황과 현장 진입경로를 파악하여 향후 전문인력 양성지원 정책 방향 설정을 위한 근거자료를 마련하고자 본 조사를 실시하고 있습니다.

응답 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거, 통계 목적 이외 다른 용도로는 일절 사용하지 않을 것을 약속드립니다. 미술 분야에 계신 여러분의 소중한 목소리가 정책에 반영될 수 있도록 적극적인 협조 부탁드립니다.

감사합니다.

주최/주관



한국문화관광연구원
Korea Culture & Tourism Institute

주 소 서울시 강서구 금남화로 154
한국문화관광연구원 문화예술정책연구실

조사수행 코리아리서치앤데이터(KRD)

주 소 서울 서초구 사임당로 32, 9F

담당자 최지은 책임컨설턴트

연락처 (전화) 02-3415-5188

「통계응답자의 의무 및 보호에 관한 법률」

통계법 제33조 (비밀의 보호)

① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.

② 통계의 작성을 위하여 수집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로는 사용되어서는 아니 된다.

PART1. 일반현황

Q1. 귀 기관의 일반현황에 대해 응답해 주십시오.

(1) 설립형태	☐ 1) 개인사업자 ☐ 2) 영리법인/상법인(주식회사 등) ☐ 3) 비영리법인 ☐ 4) 국가 및 지방자치단체 ☐ 5) 기타()		
(2) 설립연도	년 (현재 사업 시작 연도)		
(3) 주 사업 업종 *복수응답 가능	☐ 1) 미술전시기획업 ☐ 4) 미술품 감정/수복업 ☐ 7) 홍보/마케팅업 ☐ 2) 미술 시설 운영업 ☐ 5) 미술 교육업 ☐ 8) 디지털/기술업 ☐ 3) 미술 유통업 ☐ 6) 연구/출판/기록업 ☐ 10) 현재 미활동 ※ 단수 응답 시 조사 종료		

ID

[PRGM] 모든 페이지에 '미술 분야 직종 구분', '미술 분야 직무 구분' 다운로드 링크 제시 (pdf 파일 별도 첨부)

■ 미술 분야 직종 구분

분류	소분류	세부 직종(안)
1) 미술전시기획업	미술전시업 (전시기획사, 행사기획 등)	전시기획자, 큐레이터, 코디네이터, 아트테크니션, 전시해설사, 프로덕션매니저, 펀드레이저, 행정담당자 등
	미술상품도록 및 디자인 기획/제작업	상품기획자, 디자이너(도록, 홍보물디자인 등), 에디터 등
	미술 설치/운송업	아트 핸들러, 미술품 설치 전문가 등
	미술인 매니지먼트업/ 작가스튜디오	프로덕션매니저, 프로듀서, 코디네이터 등
	기타 미술 관련 기획/제작업 (온라인 정기구독 서비스, 영상 크리에이터 등)	아트 콘텐츠 프로듀서, 테크니션, 영상 크리에이터 등
2) 미술 시설 운영업	미술관 운영업	관장, 큐레이터, 에듀케이터, 홍보마케터, 아키비스트, 소장품 관리자, 레지스트라, 계약서 담당자, 컨서베이터, 행정/경영인력, 디자이너, 전시디자인 전문가, 코디네이터, 펀드레이저, 행정담당자 등
	전시공간 대관업	대관담당자, 홍보마케터 등
	창작공간 운영업	코디네이터
	기타 전시공간 운영업	-
3) 미술 유통업	화랑업	갤러리스트, 예술품중개인(딜러), 경매사, 아트컨설턴트 등
	경매업	
	미술상품 도록 유통업 (아트상품 주문 및 유통업체)	디자이너, 에디터, 아트콘텐츠마케터 등
	대여업	아트렌탈 코디네이터, 온라인 미술판매 관리자 등
4) 미술품 감정/수복업	미술품 감정업	미술품 진위 감정가, 미술품 시가감정가, 미술품 감정 조사 분석원, 과학적 분석가, 디지털 감정 전문가 등
	미술품 보존수복업	보존 과학자, 수복 전문가
5) 미술 교육업	미술교육 기획운영업	미술교육 기획자, 미술교육 강사 등
6) 연구/출판/기록업	미술잡지, 비평지 등	에디터, 기자, 비평가 등
	미술관련 아카이빙/DB구축업 등	아키비스트 등
7) 홍보/마케팅업	-	홍보마케터
8) 디지털/기술업	작품 프로젝트 제작업	디지털 아트 전문가, 디지털 콘텐츠 매니저 등

ID

■ 미술 분야 직무 구분

구분	직무번호	직무명	직무 세부 설명
미술전시기획업	1	전시기획자/큐레이터	미술 관련 전시 신규 기획관련 제반 업무
	2	전시해설사	전시, 프로젝트의 내용을 관람객에게 해설하는 제반 활동
	3	프로덕션매니저	작가 스튜디오, 미술관 및 관련 기관 등에서 작품, 프로젝트, 전시 등의 제작, 설치, 구현 관련 총괄 업무
	4	상품기획자	시장분석/고객니즈분석, 굿즈 기획, 미술관련 상품 등의 기획관련 제반 업무
	5	디자인(도록, 홍보물디자인 등)	도록, 홍보물, 전시/프로젝트/이벤트 등 관련 디자인 기획 및 제반 업무
	6	아트 핸들러	작품 포장, 운송, 설치, 보관 등 물리적 취급 전 과정에 대한 제반 업무
	7	미술품 설치 전문가	미술관 및 전시 공간에서의 작품의 연출 및 설치를 구현하는 제반 업무
	8	프로듀서	예술가 프로모션, 전시, 프로젝트, 예술행사의 전 과정을 기획, 운영, 제작, 마케팅 차원에서 총괄
	9	아트 콘텐츠 프로듀서	전시, 프로젝트, 디지털 아트 콘텐츠의 기획, 제작, 배급을 총괄하는 제반 업무
	10	영상 크리에이터	미술 전시, 작가, 작품, 예술활동을 영상 매체로 기획, 제작, 발신하는 제반 업무
미술 시설 운영업	11	대관담당자	전시 시설, 공간 등의 대관 관련 행정, 계약 등의 제반 업무
	12	핀드레이저	개인, 기업, 기관 투자자 관계 관리, 투자유치 등 재원조성 관련 업무
	13	행정담당자	전시, 프로젝트, 기관 운영과 관련한 행정, 사무, 문서 업무, 예산/정산 보조, 인력/일정 관리 등의 지원 업무
	14	소장품 관리자	미술관, 갤러리, 기관의 소장품의 보존, 관리, 기록, 활용을 총괄하는 제반 업무
	15	계약 담당자	전시, 프로젝트 관련한 계약, 입찰, 법무 절차를 담당하며, 계약 이행과 예산 집행이 규정에 맞도록 총괄 관리하는 업무
	16	컨서베이터	작품 상태를 분석하고, 손상 방지, 복원 및 보존 처리, 재질과 기술의 연구 등의 제반 업무
	17	레지스트라	전시와 소장품의 운송, 통관, 대여, 설치, 보험, 기록 등 작품 이동과 관련된 전 과정의 총괄 관리 업무
	18	에듀케이터	전시, 컬렉션, 예술 활동을 기반으로 관람객, 학습자에게 예술 경험과 교육을 제공하는 활동
미술전시기획업/미술 시설 운영업 (공동)	19	코디네이터	전시나 프로젝트의 일정, 인력, 자료, 커뮤니케이션을 조율하는 제반 업무
	20	전시디자인 전문가	전시의 동선, 배치, 조명, 디스플레이 방식 등 공간 연출을 구현하는 업무
	21	홍보마케터	예술가, 작품, 전시, 예술 프로젝트 등에 대한 홍보 및 마케팅 기획 및 제반 업무
연구/출판/기록업	22	에디터	미술 관련 출판물, 콘텐츠, 자료 등의 기획, 편집, 제작 등 예술 정보를 가공하고 전달하는 활동
	23	아카이비스트	미술관, 갤러리, 아카이브센터 등에서 예술 관련 기록물과 자료를 수집, 분류, 보존, 기록을 제작, 관리하는 제반 업무
	24	기자	미술계 소식, 전시, 작가, 시장 동향 등을 시사 및 정보 중심으로 취재 및 보도하는 언론활동 제반 업무
	25	비평가	미술품, 전시, 작가에 대한 해석, 평가, 이론적 분석을 통해 비평문을 작성하고 출판하는 활동

				ID				
구분	직무번호	직무명	직무 세부 설명					
디지털/미술업	26	아트테크니션	작품 제작, 전시 설치 관련 기술적 업무					
	27	디지털 아트 전문가	디지털 기술을 기반으로 한 예술품의 기획, 제작, 전시, 보존, 유통 관련 제반 업무					
	28	디지털 콘텐츠 매니저	미술관, 갤러리, 문화기관 등에서 디지털 플랫폼(SNS 등)을 통한 콘텐츠를 기획, 제작, 배포, 운영하는 업무					
미술 유통업	29	갤러리스트	갤러리에서 작품 판매, 작가 발굴, 컬렉터 관리, 전시 기획 등의 과정을 담당하는 제반 업무					
	30	예술품중개인(딜러)	미술품의 매입, 판매, 작가와 컬렉터 간의 중개, 판매 관련 전문 업무					
	31	경매사	미술품 경매를 주관하며 경매의 진행 및 낙찰 성사를 담당하는 업무					
	32	아트컨설턴트	컬렉터, 기업, 기관, 공공 프로젝트 등에 미술품 구매, 컬렉션 관리, 전시, 투자 등과 관련한 전문적 자문 및 전략을 제공하는 업무					
	33	아트렌탈 코디네이터	기업, 기관, 개인 고객에게 미술품을 대여, 설치, 회수하는 서비스 운영, 고객 맞춤 작품 추천, 계약, 설치, 커뮤니케이션 관련 제반 업무					
미술품 감정/수복업	34	온라인 미술품 판매 관리자	온라인 플랫폼을 통한 미술품 판매를 위한 플랫폼 기획, 상품 관리, 마케팅, 고객 서비스를 총괄하고, 작가, 갤러리, 고객을 연결하는 디지털 판매 제반 업무					
	35	미술품 진위 감정가	미술품의 진품, 위작 여부를 과학적, 미술사적, 기술적 증거를 통해 판단하는 제반 업무					
	36	미술품 시가 감정가	미술품의 시장가치를 평가하기 위한 시장조사, 작품 평가, 가치 산정하는 제반 업무					
	37	미술품 감정 조사 분석원	미술품 진위, 가치평가 과정에 필요한 작품 이력, 시장정보, 특징 등을 조사 분석하는 지원 업무					
	38	과학적 분석가	미술품의 진위, 재질, 제작기법, 보존 상태, 손상 원인 등을 과학적, 물리적, 화학적 분석 기법을 통해 객관적 데이터를 제공하는 업무					
	39	보존 전문가	미술품, 문화재의 재질, 손상 원동 등을 과학적으로 분석하고 보존 복원 계획에 필요한 데이터를 제공하는 업무(직접 보존복원하기 보다는 분석 중심 업무)					
미술 교육업	40	수복 전문가	손상되거나 변형된 작품을 물리적으로 수리 복원하는 업무					
	41	미술교육기획자/미술교육가	문화예술교육 현장에서 미술을 중심으로 교육을 기획하고 교육경험을 제공하는 활동					

ID

PART2. 인력현황

Q2. 귀 기관의 직원은 총 몇 명이고, 그 중 미술 분야 전문인력은 몇 명입니까?

- 귀 기관(단체)에서 위 <미술 분야 직무 구분> 표의 업무를 수행하는 인력을 미술 분야 전문인력으로 분류하여 응답해 주십시오.

총 직원 수

미술 분야 전문인력 수

[PRGM] Q3 작성요령, 작성예시, 작성란 한페이지 생략 / Q2의 미술 분야 전문인력 수만큼 작성란 개시

Q3. 귀 기관의 미술 분야 전문인력 현황에 대해 응답해 주십시오.

■ 작성 요령

- 귀 기관(단체)에서 위 <미술 분야 직무 구분> 표의 업무를 수행하는 인력은 미술 분야 전문인력으로 분류하시면 됩니다. 위 <미술 분야 직무 구분> 표의 업무를 맡고 있는 모든 인력들에 대해 1명씩 개별적으로 내용을 기입하여 주시기 바랍니다.
- 주요 업무는 위 <미술 분야 직무 구분> 표의 번호를 기재합니다. 예를 들어 어떤 인력이 '전시기획자' 업무를 맡고 있는 경우 1순위 업무에 해당 번호인 '1'을 기재합니다. 만약 해당 인력이 여러 업무를 겸하는 경우 1순위 업무 외에 3순위 업무까지 기재합니다.

■ 작성 예시

구분	주요 업무 *직무번호로 응답			고용구분	성별	학력
	1순위	2순위	3순위			
				1) 고용주 및 자영자 2) 상용 근로자 3) 임시 근로자 4) 일용 근로자	1) 남성 2) 여성	1) 고졸 이하 2) 2년제 대학 졸업 이하 3) 4년제 대학 졸업 이하 4) 대학원 석사 이하 5) 대학원 박사 이상
직원 1	1			2	1	3
직원 2	15	36		2	2	2
직원 3	33	45	51	3	1	4

■ 작성란

구분	주요 업무 *직무번호로 응답			고용구분	성별	학력
	1순위	2순위	3순위			
				1) 고용주 및 자영자 2) 상용 근로자 3) 임시 근로자 4) 일용 근로자	1) 남성 2) 여성	1) 고졸 이하 2) 2년제 대학 졸업 이하 3) 4년제 대학 졸업 이하 4) 대학원 석사 이하 5) 대학원 박사 이상
직원 1						
직원 2						
직원 3						
직원 4						
직원 5						
직원 6						
직원 7						
직원 8						
직원 9						
직원 10						

ID

PART3. 전문인력 채용 및 유입경로

Q4. 귀 기관에서 전문인력을 채용할 때 주로 활용하는 경로는 무엇입니까?

- ☐ 1) 채용사이트/광고 ☐ 2) 지인 추천/네트워크 ☐ 3) 인턴 전환
☐ 4) 교육기관 추천 ☐ 5) 기타()

Q4-1. 귀 기관에서는 인턴 제도를 운영하십니까?

- ☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오

[PRGM] Q4-1 2) 아니오 응답 시 Q4-2, 4-3 제외

Q4-2. 인턴 기간 및 연 평균 인원은 몇 명입니까?

인턴 기간	연 평균 인원
()개월	()명

Q4-3. 인턴 기간 종료 후, 정규직 전환을 하고 있습니까?

- ☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오

Q5. 귀 기관에서 전문인력 채용 시 가장 중요하게 고려하는 조건은 무엇입니까?

중요하게 고려하시는 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오. (1순위: , 2순위:)

- ☐ 1) 관련 전공 ☐ 2) 실무 경력 ☐ 3) 인턴 경험
☐ 4) 자격증 ☐ 5) 포트폴리오 ☐ 6) 커뮤니케이션 역량
☐ 7) 기타()

Q6. 귀 기관에서는 현재 전문인력이 부족한 상황입니까?

- ☐ 1) 예 ☐ 2) 아니오

[PRGM] Q6 2) 아니오 응답 시 제외

Q6-1. 귀 기관에서 전문인력이 부족한 직무는 무엇입니까? *복수응답 가능

- ☐ 1) 미술전시기획업 ☐ 2) 미술 시설 운영업 ☐ 3) 연구/출판/기록업
☐ 4) 디지털/기술업 ☐ 5) 미술 유통업 ☐ 6) 미술품 감정/수복업
☐ 7) 미술 교육업

[PRGM] Q6 2) 아니오 응답 시 제외

Q6-2. 귀 기관에서 직무별 전문인력이 부족한 순서대로 최대 3순위까지 부족한 전문인력 인원 수를 응답해 주십시오.

[PRGM] Q6-1 응답한 보기의 직무번호/직무명/직무세부설명 노출 (미술 분야 직무 구분 표 형태로 제시)

구분	1순위		2순위		3순위	
	주요 업무 *직무번호로 응답	부족 인원 수	주요 업무 *직무번호로 응답	부족 인원 수	주요 업무 *직무번호로 응답	부족 인원 수
부족 인원		()명		()명		()명

Q7. 귀 기관에서 전문인력 채용 시 어려움을 겪은 주된 이유는 무엇입니까?

- ☐ 1) 전문지식을 갖춘 인력 부족 ☐ 2) 실무경험이 있는 인력 부족 ☐ 3) 소통/협업능력을 갖춘 인력 부족
☐ 4) 급여 수준 불일치 ☐ 5) 근로조건 부적합(근무시간, 복지 등) ☐ 6) 예산 부족
☐ 7) 정규직 전환 어려움 ☐ 8) 기타() ☐ 9) 어려움 겪지 않음

ID

Q8. 귀 기관에서 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등)을 활용한 경험이 있습니까?

- ☐ 1) 경험 있음 ☐ 2) 경험 없음

※ 직무번호 : _____ (*해당 직무 모두 작성)

[PRGM] Q8 2) 경험 없음 응답 시 제외

Q8-1. 귀 기관에서 외부 전문인력(외주 인력, 프리랜서 등)을 활용한 주된 이유는 무엇입니까?

- ☐ 1) 유능한 인력이 외부시장에 많이 있어서 ☐ 2) 내부 고용으로 발생하는 고용, 훈련 등 비용을 절감할 수 있어서
☐ 3) 업무 성격(프로젝트형 업무 등) 때문에 ☐ 4) 기타()

PART4. 전문인력 교육 및 정책 수요

Q9. 귀 기관에서는 미술 분야 전문인력이 현장에서 수행하는 업무와 교육기관(대학 등)의 교육 사이에 어느 정도 차이가 있다고 생각하십니까?

전혀 없음 <-----> 매우 큼
 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

[PRGM] Q9 0-4 응답 시 제외

Q9-1. 귀 기관에서는 어떤 이유로 차이가 발생한다고 생각하십니까? *복수응답 가능

- ☐ 1) 교육 프로그램이 현장과 맞지 않는다 ☐ 2) 현장 실태에 정통한 교수진이 부족하다
☐ 3) 교육기관과 현장의 교류가 부족하다 ☐ 4) 기타()

Q10. 귀 기관에서 미술 분야 전문인력 확보 운영과 관련해 필요하다고 생각하시는 지원 정책은 무엇입니까? *복수응답 가능

- ☐ 1) 안정적 일자리 확보(정규직 등) ☐ 2) 실무 중심 교육 프로그램 확대 ☐ 3) 경력 개발/커리어 컨설팅
☐ 5) 채용 연계형 인턴 확대 ☐ 6) 채용 보조금 지원 ☐ 6) 전문인력 매칭 플랫폼 제공
☐ 7) 프리랜서 지원 제도 구축 ☐ 8) 기타()
 (보험, 인력 DB 구축 등)

Q11. 귀 기관에서 생각하시는 미술 분야 전문인력 관련 의견이 있다면 자유롭게 응답해 주십시오.

< 개인정보 수집·활용 및 제공에 대한 동의 >

귀하는 본 조사에서 다음의 목적으로 아래 정보를 활용하는 것에 동의하십니까?

아래의 개인정보 처리에 대한 동의를 거부할 권리가 있으며,

동의를 거부하실 경우 설문 참여 및 답례품 지급에 제한을 받을 수 있습니다.

- 개인정보 수집항목 : 성명, 연락처
- 수집 및 이용목적 : 응답자 검증, 설문조사 답례품 증정
- 보유·이용기간 : 동의시점부터 3개월 이내
- 제공 기관 : ㈜코리아리서치, ㈜다우기술

* 설문에 참여해주신 분들께는 추첨을 통해 [모바일 상품권]을 증정할 예정입니다.

① 동의함 ※ 성명 _____, 연락처 _____

② 동의하지 않음 ※ 설문 종료

2. 전문인력(개인) 대상

ID

미술 분야 전문인력 인력분포 및 유입경로 설문조사(전문인력)

안녕하십니까? 귀하의 무궁한 발전을 기원합니다.

한국문화관광연구원에서는, 미술 분야 전문인력의 유형 및 분포 현황과 현장 진입경로를 파악하여 향후 전문인력 양성지원 정책 방향 설정을 위한 근거자료를 마련하고자 본 조사를 실시하고 있습니다.

응답 내용은 통계법 제33조(비밀의 보호)에 의거, 통계 목적 이외 다른 용도로는 일절 사용하지 않을 것을 약속드립니다.

미술 분야에 계신 여러분의 소중한 목소리가 정책에 반영될 수 있도록 적극적인 협조 부탁드립니다.

감사합니다.

주최/주관 한국문화관광연구원
주 소 서울시 강서구 금남화로 154
 한국문화관광연구원 문화예술정책연구실

조사수행 코리아리서치앤데이터(KRD)
주 소 서울 서초구 사일당로 32, 9F
담당자 최지은 책임컨설턴트
연 락 처 (전화) 02-3415-5188

「통계응답자의 의무 및 보호에 관한 법률」

통계법 제33조 (비밀의 보호)
 ① 통계의 작성과정에서 알려진 사항으로서 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 사항은 보호되어야 한다.
 ② 통계의 작성을 위하여 수 집된 개인이나 법인 또는 단체 등의 비밀에 속하는 자료는 통계작성 외의 목적으로는 사용되어서는 아니 된다.

PART1. 응답자 특성

Q1. 귀하의 기본 정보에 대해 응답해 주십시오.

(1) 성별	☐ 1) 남성 ☐ 2) 여성				
(2) 출생연도	년				
(3) 거주 지역	☐ 1) 서울 ☐ 6) 대전 ☐ 11) 충북 ☐ 16) 경남	☐ 2) 부산 ☐ 7) 울산 ☐ 12) 충남 ☐ 17) 제주	☐ 3) 대구 ☐ 8) 세종 ☐ 13) 전북	☐ 4) 인천 ☐ 9) 경기 ☐ 14) 전남	☐ 5) 광주 ☐ 10) 강원 ☐ 15) 경북
(4) 주요 활동 지역	☐ 1) 서울 ☐ 6) 대전 ☐ 11) 충북 ☐ 16) 경남	☐ 2) 부산 ☐ 7) 울산 ☐ 12) 충남 ☐ 17) 제주	☐ 3) 대구 ☐ 8) 세종 ☐ 13) 전북	☐ 4) 인천 ☐ 9) 경기 ☐ 14) 전남	☐ 5) 광주 ☐ 10) 강원 ☐ 15) 경북
(5) 최종학력	☐ 1) 중학교 졸업 이하 ☐ 2) 고등학교 졸업 이하 ☐ 3) 대학교 학부 졸업 이하 ☐ 4) 대학원 석사 졸업 이하 ☐ 5) 대학원 박사 졸업				
(6) 전공 •최종학력 기준	☐ 1) 예체능 계열 (= 5-1로 이동) ☐ 2) 인문사회(예체능 제외) ☐ 3) 공학 계열 ☐ 4) 자연과학 계열 ☐ 5) 기타()				
(6-1) 세부 전공	☐ 1) 미술 실기 전공 ☐ 2) 미술 이론 전공 ☐ 3) 기타 예체능				
(7) 현재 소속 유무	☐ 1) 기관 소속 ☐ 2) 프리랜서 ☐ 3) 기타()				
(8) 현재 주 활동 업종 •복수응답 가능	☐ 1) 미술전시기획업 ☐ 2) 미술 시설 운영업 ☐ 3) 미술 유통업 ☐ 4) 미술품 감정/수복업 ☐ 5) 미술 교육업 ☐ 6) 연구/출판/기록업 ☐ 7) 홍보/마케팅업 ☐ 8) 디지털/기술업 ☐ 10) 현재 미활동 ※ 단수 응답 시 조사 종료				

ID

[PRGM] 모든 페이지에 '미술 분야 직종 구분', '미술 분야 직무 구분' 다운로드 링크 제시 (pdf 파일 별도 첨부)

■ 미술 분야 직종 구분

분류	소분류	세부 직종(안)
1) 미술전시기획업	미술전시업 (전시기획사, 행사기획 등)	전시기획자, 큐레이터, 코디네이터, 아트테크니션, 전시해설사, 프로덕션매니저, 펀드레이저, 행정담당자 등
	미술상품도록 및 디자인 기획/제작업	상품기획자, 디자이너(도록, 홍보물디자인 등), 에디터 등
	미술 설치/운송업	아트 핸들러, 미술품 설치 전문가 등
	미술인 매니지먼트업/ 작가스튜디오	프로덕션매니저, 프로듀서, 코디네이터 등
	기타 미술 관련 기획/제작업 (온라인 정기구독 서비스, 영상 크리에이터 등)	아트 콘텐츠 프로듀서, 테크니션, 영상 크리에이터 등
2) 미술 시설 운영업	미술관 운영업	관장, 큐레이터, 에듀케이터, 홍보마케터, 아키비스트, 소장품 관리자, 레지스트라, 계약서 담당자, 컨서베이터, 행정/경영인력, 디자이너, 전시디자인 전문가, 코디네이터, 펀드레이저, 행정담당자 등
	전시공간 대관업	대관담당자, 홍보마케터 등
	창작공간 운영업	코디네이터
	기타 전시공간 운영업	-
3) 미술 유통업	화랑업	갤러리스트, 예술품중개인(딜러), 경매사, 아트컨설턴트 등
	경매업	
	미술상품 도록 유통업 (아트상품 주문 및 유통업체)	디자이너, 에디터, 아트콘텐츠마케터 등
	대여업	아트렌탈 코디네이터, 온라인 미술판매 관리자 등
	기타 미술 유통업	
4) 미술품 감정/수복업	미술품 감정업	미술품 진위 감정가, 미술품 시가감정가, 미술품 감정 조사 분석원, 과학적 분석가, 디지털 감정 전문가 등
	미술품 보존수복업	보존 과학자, 수복 전문가
5) 미술 교육업	미술교육 기획운영업	미술교육 기획자, 미술교육 강사 등
6) 연구/출판/기록업	미술잡지, 비평지 등	에디터, 기자, 비평가 등
	미술관련 아카이빙/DB구축업 등	아키비스트 등
7) 홍보/마케팅업	-	홍보마케터
8) 디지털/기술업	작품 프로젝트 제작업	디지털 아트 전문가, 디지털 콘텐츠 매니저 등

■ 미술 분야 직무 구분

ID			
구분	직무번호	직무명	직무 세부 설명
미술전시기획업	1	전시기획자/큐레이터	미술 관련 전시 신규 기획관련 제반 업무
	2	전시해설사	전시, 프로젝트의 내용을 관람객에게 해설하는 제반 활동
	3	프로덕션매니저	작가 스튜디오, 미술관 및 관련 기관 등에서 작품, 프로젝트, 전시 등의 제작, 설치, 구현 관련 총괄 업무
	4	상품기획자	시장분석/고객니즈분석, 굿즈 기획, 미술관련 상품 등의 기획관련 제반 업무
	5	디자인(도록, 홍보물디자인 등)	도록, 홍보물, 전시/프로젝트/이벤트 등 관련 디자인 기획 및 제반 업무
	6	아트 핸들러	작품 포장, 운송, 설치, 보관 등 물리적 취급 전 과정에 대한 제반 업무
	7	미술품 설치 전문가	미술관 및 전시 공간에서의 작품의 연출 및 설치를 구현하는 제반 업무
	8	프로듀서	예술가 프로모션, 전시, 프로젝트, 예술행사의 전 과정을 기획, 운영, 제작, 마케팅 차원에서 총괄 전시, 프로젝트, 디지털 아트 콘텐츠의 기획, 제작, 배급을 총괄하는 제반 업무
	9	아트 콘텐츠 프로듀서	미술 전시, 작가, 작품, 예술활동을 영상 매체로 기획, 제작, 발신하는 제반 업무
	10	영상 크리에이터	미술 전시, 작가, 작품, 예술활동을 영상 매체로 기획, 제작, 발신하는 제반 업무
미술 시설 운영업	11	대관담당자	전시 시설, 공간 등의 대관 관련 행정, 계약 등의 제반 업무
	12	핀드레이저	개인, 기업, 기관 투자자 관계 관리, 투자유치 등 재원조성 관련 업무
	13	행정담당자	전시, 프로젝트, 기관 운영과 관련한 행정, 사무, 문서 업무, 예산/정산 보조, 인력/일정 관리 등의 지원 업무
	14	소장품 관리자	미술관, 갤러리, 기관의 소장품의 보존, 관리, 기록, 활용을 총괄하는 제반 업무
	15	계약 담당자	전시, 프로젝트 관련한 계약, 입찰, 법무 절차를 담당하며, 계약 이행과 예산 집행이 규정에 맞도록 총괄 관리하는 업무
	16	컨서베이터	작품 상태를 분석하고, 손상 방지, 복원 및 보존 처리, 재질과 기술의 연구 등의 제반 업무
	17	레지스트라	전시와 소장품의 운송, 통관, 대여, 설치, 보험, 기록 등 작품 이동과 관련된 전 과정의 총괄 관리 업무
	18	에듀케이터	전시, 컬렉션, 예술 활동을 기반으로 관람객, 학습자에게 예술 경험과 교육을 제공하는 활동
미술전시기획업/미술 시설 운영업 (공동)	19	코디네이터	전시나 프로젝트의 일정, 인력, 자료, 커뮤니케이션을 조율하는 제반 업무
	20	전시디자인 전문가	전시의 동선, 배치, 조명, 디스플레이 방식 등 공간 연출을 구현하는 업무
	21	홍보마케터	예술가, 작품, 전시, 예술 프로젝트 등에 대한 홍보 및 마케팅 기획 및 제반 업무
연구/출판/기록업	22	에디터	미술 관련 출판물, 콘텐츠, 자료 등의 기획, 편집, 제작 등 예술 정보를 가공하고 전달하는 활동
	23	아카이비스트	미술관, 갤러리, 아카이브센터 등에서 예술 관련 기록물과 자료를 수집, 분류, 보존, 기록을 제작, 관리하는 제반 업무
	24	기자	미술계 소식, 전시, 작가, 시장 동향 등을 시사 및 정보 중심으로 취재 및 보도하는 언론활동 제반 업무
	25	비평가	미술품, 전시, 작가에 대한 해석, 평가, 이론적 분석을 통해 비평문을 작성하고 출판하는 활동

				ID
구분	직무번호	직무명	직무 세부 설명	
디지털/기술업	26	아트테크니션	작품 제작, 전시 설치 관련 기술적 업무	
	27	디지털 아트 전문가	디지털 기술을 기반으로 한 예술품의 기획, 제작, 전시, 보존, 유통 관련 제반 업무	
	28	디지털 콘텐츠 매니저	미술관, 갤러리, 문화기관 등에서 디지털 플랫폼(SNS 등)을 통한 콘텐츠를 기획, 제작, 배포, 운영하는 업무	
미술 유통업	29	갤러리스트	갤러리에서 작품 판매, 작가 발굴, 컬렉터 관리, 전시 기획 등의 과정을 담당하는 제반 업무	
	30	예술품중개인(딜러)	미술품의 매입, 판매, 작가와 컬렉터 간의 중개, 판매 관련 전문 업무	
	31	경매사	미술품 경매를 주관하며 경매의 진행 및 낙찰 성사를 담당하는 업무	
	32	아트컨설턴트	컬렉터, 기업, 기관, 공공 프로젝트 등에 미술품 구매, 컬렉션 관리, 전시, 투자 등과 관련한 전문적 자문 및 전략을 제공하는 업무	
	33	아트렌탈 코디네이터	기업, 기관, 개인 고객에게 미술품을 대여, 설치, 회수하는 서비스 운영, 고객 맞춤 작품 추천, 계약, 설치, 커뮤니케이션 관련 제반 업무	
미술품 감정/수복업	34	온라인 미술품 판매 관리자	온라인 플랫폼을 통한 미술품 판매를 위한 플랫폼 기획, 상품 관리, 마케팅, 고객 서비스를 총괄하고, 작가, 갤러리, 고객을 연결하는 디지털 판매 제반 업무	
	35	미술품 진위 감정가	미술품의 진품, 위작 여부를 과학적, 미술사적, 기록적 증거를 통해 판단하는 제반 업무	
	36	미술품 시가 감정가	미술품의 시장가치를 평가하기 위한 시장조사, 작품 평가, 가치 산정하는 제반 업무	
	37	미술품 감정 조사 분석원	미술품 진위, 가치평가 과정에 필요한 작품 이력, 시장정보, 특징 등을 조사 분석하는 지원 업무	
	38	과학적 분석가	미술품의 진위, 재질, 제작기법, 보존 상태, 손상 원인 등을 과학적, 물리적, 화학적 분석 기법을 통해 객관적 데이터를 제공하는 업무	
	39	보존 전문가	미술품, 문화재의 재질, 손상 원동 등을 과학적으로 분석하고 보존 복원 계획에 필요한 데이터를 제공하는 업무(직접 보존복원하기 보다는 분석 중심 업무)	
미술 교육업	40	수복 전문가	손상되거나 변형된 작품을 물리적으로 수리, 복원하는 업무	
	41	미술교육기획자/미술교육가	문화예술교육 현장에서 미술을 중심으로 교육을 기획하고 교육경험을 제공하는 활동	

ID

PART2. 직무 유형 및 유입경로

Q2. 귀하의 미술 분야 총 경력은 몇 년입니까?

- 고등학교 졸업 이후 상단의 <미술 분야 직무 구분>에 해당하는 업무를 수행하신 총 기간을 기준으로 응답해주시십시오.

년 개월

[PRGM] 작성요령, Q3-1, Q3-2 한페이지 생략

Q3-1. 귀하께서 미술 분야에 종사하는 동안 담당했던 직무 및 기간을 과거부터 현재까지 시간의 순서대로 응답해 주십시오.

- 귀하의 직무 경로는 상단의 <미술 분야 직무 구분>을 참고하여 선택해주시십시오.
- 과거부터 현재까지의 미술 분야 내 직무 변화와 각 직무별 기간을 모두 기입하여 주시기 바라며, 순서 1만 기재 시 최초 직무와 현재 직무가 동일하다고 간주됩니다.

순서	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
직무 경로 *직무번호로 응답										
직무를 담당했던 기간 (년/개월)	년 개월	년 개월	년 개월	년 개월	년 개월	년 개월	년 개월	년 개월	년 개월	년 개월

Q3-2. 귀하께서 미술 분야에 현재 종사하고 계신 주요 직무에 대해 최대 3순위까지 응답해 주십시오.

- 현재 주요 업무는 상단의 <미술 분야 직무 구분>을 참고하여 선택해주시십시오.
- 만약 여러 업무를 겸하는 경우 최대 3순위 업무까지 기재해주시면 됩니다.

구분	1순위		2순위		3순위	
	주요 업무 *직무번호로 응답	경력	주요 업무 *직무번호로 응답	경력	주요 업무 *직무번호로 응답	경력
현재 주요 직무		년 개월		년 개월		년 개월

Q4-1. 귀하께서 미술 분야의 최초 직무에 진입하게 된 경로는 무엇입니까?

- ☐ 1) 관련 전공 이수 후 진입 ☐ 2) 유관기관 인턴 경험 후 채용 ☐ 3) 관련 직업훈련/교육 수료
☐ 4) 경력 전환(타 분야 → 미술) ☐ 5) 프리랜서 활동 중 연결 ☐ 6) 지인 소개 또는 인맥 활용
☐ 7) 기타()

[PRGM] Q3-1 순서 1만 응답 시 제외

Q4-2. 귀하께서 현재 직무에 진입하게 된 경로는 무엇입니까?

- ☐ 1) 관련 전공 이수 후 진입 ☐ 2) 유관기관 인턴 경험 후 채용 ☐ 3) 관련 직업훈련/교육 수료
☐ 4) 경력 전환(타 분야 → 미술) ☐ 5) 경력 전환(미술 분야 내 이동) ☐ 6) 프리랜서 활동 중 연결
☐ 7) 지인 소개 또는 인맥 활용 ☐ 8) 기타()

Q5. 귀하께서 현재 직무에 진입할 때 요구되었던 조건은 무엇입니까?

중요하게 요구되었던 순서대로 2순위까지 응답해 주십시오. (1순위: , 2순위:)

- ☐ 1) 관련 전공 ☐ 2) 실무 경력 ☐ 3) 인턴 경험
☐ 4) 자격증 ☐ 5) 포트폴리오 ☐ 6) 커뮤니케이션 역량
☐ 7) 기타()

ID

Q6. 귀하께서 향후 5년 안에 새로운 직무를 담당할 것으로 추측하는 경우, 그 직무는 무엇으로 예상하십니까?

- ☐ 1) 현재 직무 그대로일 것이다
☐ 2) 현재와 다른 직무로 바뀌어 있을 것이다 ※ 새로운 직무 : _____ (*직무번호로 응답)
☐ 3) 기타()

Q7. 귀하께서 미술 분야에서 최종적으로 담당하기를 희망하는 직무는 무엇입니까?

- ☐ 1) 현재 직무를 희망한다
☐ 2) 현재와 다른 직무를 희망한다 ※ 희망 직무 : _____ (*직무번호로 응답)
☐ 3) 기타()

PART3. 전문인력 교육 및 정책 수요

[PRGM] Q8 교육 이수 여부 응답 시 교육 기간, 도움 정도 응답란 제시 / (8) 경험없음 응답 시 (1)-(7) 응답 불가

Q8. 귀하께서 입직 이전에 미술 분야 교육 훈련을 받은 경험에 대해 응답해 주십시오.

구분	교육 이수 여부	교육 기간	도움 정도				
			전혀 도움 되지 않음	도움되지 않음	보통	도움 됨	매우 도움 됨
(1) 정규 교육(초/중/고/대 등)	☐	년 개월	☐	☐	☐	☐	☐
(2) 도제/개인지도	☐	년 개월	☐	☐	☐	☐	☐
(3) 학원/아카데미	☐	년 개월	☐	☐	☐	☐	☐
(4) 해외유학/연수	☐	년 개월	☐	☐	☐	☐	☐
(5) 인턴십	☐	년 개월	☐	☐	☐	☐	☐
(6) 독학	☐	년 개월	☐	☐	☐	☐	☐
(7) 기타()	☐	년 개월	☐	☐	☐	☐	☐
(8) 경험없음	☐						

[PRGM] Q9 9) 응답 시 (1)-(8) 응답 불가

Q9. 귀하께서 입직 이후에 미술 분야 직무 수행을 위해 교육 훈련을 받은 경험이 있는 유형은 무엇입니까? *복수응답 가능

- ☐ 1) 정규 교육(초/중/고/대 등) ☐ 2) 도제/개인지도 ☐ 3) 학원/아카데미
☐ 4) 해외유학/연수 ☐ 5) 인턴십 ☐ 6) 독학
☐ 7) 기관 내 자체 교육 ☐ 8) 기타() ☐ 9) 경험없음

[PRGM] Q9 9) 응답 시 제외, Q9 응답한 보기별로 반복 제시

Q9-1. 귀하께서 입직 이후에 받으신 미술 분야 직무 교육에 대해 응답해 주십시오. (최근 5년 이내만 작성)

#Q9 응답 보기#

구분	프로그램명	교육시기	교육시간	지원정도			
				공공(정부) 전액 지원	민간(회사) 전액 지원	본인 전액 부담	공공 혹은 민간 일부 지원
1		()년 ☐ 1) 월 ☐ 2) 주 ☐ 3) 하루 ()시간	☐	☐	☐	☐	☐
2		()년 ☐ 1) 월 ☐ 2) 주 ☐ 3) 하루 ()시간	☐	☐	☐	☐	☐
3		()년 ☐ 1) 월 ☐ 2) 주 ☐ 3) 하루 ()시간	☐	☐	☐	☐	☐
+		()년 ☐ 1) 월 ☐ 2) 주 ☐ 3) 하루 ()시간	☐	☐	☐	☐	☐

ID

[PRGM] Q9-9) 응답 시 제시

Q9-2. 귀하께서 입직 이후 미술 분야 직무 교육을 수강하지 않은 이유는 무엇입니까?

순서대로 2순위까지 응답해 주십시오 (1순위: , 2순위:)

- ☐ 1) 관련 프로그램이 없어서 ☐ 2) 관련 프로그램 수준이 낮아서 ☐ 3) 시간이 없어서
☐ 4) 비용이 비싸서 ☐ 5) 참여할 기회가 없어서 ☐ 6) 관련 정보가 부족해서
☐ 7) 업계 관행이 교육 수강을 허용하지 않아서 ☐ 8) 커리어에 도움이 될 것 같지 않아서 ☐ 9) 기타()

Q10. 귀하께서는 미술 분야에 진입한 후 직무 수행을 위해 재교육이 필요하다고 생각하십니까?

- ☐ 1) 전혀 필요 없음 ☐ 2) 필요 없음 ☐ 3) 보통 ☐ 4) 필요함 ☐ 5) 매우 필요함

Q11. 귀하께서 현재 직무 능력을 향상시키기 위해 가장 받고 싶은 교육 훈련은 무엇입니까?

- ☐ 1) 정규 교육과정 ☐ 2) 도제식/개인지도 훈련 ☐ 3) 학원/아카데미 등 비정규 교육훈련과정
☐ 4) OJT(현장훈련) ☐ 5) 해외 유학이나 연수 ☐ 6) 받고 싶은 교육훈련 프로그램이 없다
☐ 7) 기타()

Q12. 귀하께서는 현재 미술 분야 종사자에게 가장 필요한 교육훈련 내용은 무엇이라고 생각하십니까?

- ☐ 1) 정규 교육과정 ☐ 2) 도제식/개인지도 훈련 ☐ 3) 학원/아카데미 등 비정규 교육훈련과정
☐ 4) OJT(현장훈련) ☐ 5) 해외 유학이나 연수 ☐ 6) 필요한 교육훈련 프로그램이 없다
☐ 7) 기타()

Q13. 귀하께서 미술 분야 전문인력으로서 커리어를 구축 및 유지하는데 가장 큰 어려움이 무엇이라고 생각하십니까 자유롭게 응답해 주십시오.

Q14. 귀하께서 응답하신 어려움을 극복하기 위해 가장 필요한 지원 정책은 무엇이라고 생각하십니까 자유롭게 응답해 주십시오.

< 개인정보 수집·활용 및 제공에 대한 동의 >

귀하는 본 조사에서 다음의 목적으로 아래 정보를 활용하는 것에 동의하십니까?

아래의 개인정보 처리에 대한 동의를 거부할 권리가 있으며,

동의를 거부하실 경우 설문 참여 및 답례품 지급에 제한을 받을 수 있습니다.

- 개인정보 수집항목 : 성명, 연락처
- 수집 및 이용목적 : 응답자 검증, 설문조사 답례품 증정
- 보유·이용기간 : 동의시점부터 3개월 이내
- 제공 기관 : ㈜코리아리서치, ㈜다우기술

* 설문에 참여해주신 분들께는 추첨을 통해 [모바일 상품권]을 증정할 예정입니다.

- ① 동의함 ⇨ 성명 _____ 연락처 _____
 ② 동의하지 않음 ⇨ 설문 종료

● ● ● 연구참여

연구책임

김혜인 | 한국문화관광연구원 문화예술정책연구실 연구위원

공동연구

허은영 | 한국문화관광연구원 문화예술정책연구실 부연구위원

캐슬린 김 | 홍익대학교 겸임교수, 미국 뉴욕주 변호사

안미희 | (재)광주비엔날레 이사, (전)경기도미술관장

연구보조

백다은 | 한국문화관광연구원 위촉연구원

참여기관

조사수행 | 코리아리서치인터내셔널

미술 분야 전문인력 양성 지원 중장기 추진 계획 수립 연구

발행일	2025년 12월
발행처	
연구기관	한국문화관광연구원
인쇄처	더크리P&B(주)

미술 분야 전문인력 양성 지원
중장기 추진 계획 수립 연구